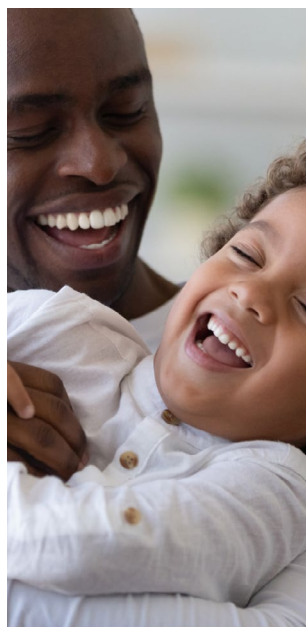


Ett jämställt Skåne

Jämställdhetsstrategi för
Skåne 2024–2027



ETT JÄMSTÄLLT SKÅNE
Jämställdhetsstrategi för Skåne 2024-2027

Titel: Ett jämställt Skåne – Jämställdhetsstrategi för Skåne 2024–2027
Författare: Länsstyrelsen Skåne
ISBN: 978-91-7675-347-7
Rapportnummer: 2024:01
Diarienummer: 801-6857-2024
Utgivningsår: 2024
Omslagsbilder: Mostphotos

Förord

Jämställdhet är inget som en enskild person eller organisation kan åstadkomma på egen hand. Men, om många rör sig åt samma håll leder det ofta till något stort. Strategin *Ett jämställt Skåne* är en plattform för jämställdhetsarbetet i länet som är tänkt att samla länets aktörer, för att vi tillsammans ska kunna bidra till att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Inte heller är jämställdhet något som görs någon annanstans, någon annan gång, av någon annan, utan av oss, här och nu och i våra dagliga liv. Jämställdhetsperspektivet behöver integreras i vårt ordinarie arbete på ett sätt som är både hållbart över tid och flexibelt nog för att möta aktuella utmaningar. Därför handlar jämställdhet om saker som makt och inflytande, ekonomi, utbildning, hälsa, arbete och kroppslig integritet, men också om klimatförändringar, kriminalitet, integration, militärt försvar och civil beredskap. Arbetet för *Ett jämställt Skåne* bidrar till ett rättvist och socialt hållbart samhälle.

Alla har ett ansvar – och en möjlighet – att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen förverkligas i Skåne!



Anneli Hulthen
Landshövding

Innehåll

FÖRORD.....	3
INLEDNING	5
1. EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE	8
2. EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET.....	14
3. JÄMSTÄLLD UTBILDNING	24
4. EN JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET	30
5. JÄMSTÄLLD HÄLSA.....	34
6. MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA	40
7. METODER OCH VERKTYG I JÄMSTÄLLDHETSARBETET	50

Inledning

Jämställdhet handlar om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män, flickor och pojkar. Sverige tillhör världens mest jämställda länder. I Gender Gap Index kommer Sverige på femte plats.¹ Trots detta har vi fortfarande många och stora utmaningar kvar. Bland annat pekar Gender Equality index ut Sveriges utmaningar med ekonomisk jämställdhet där utvecklingen stannat av och de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män ökat.² Ekonomisk jämställdhet är också ett utpekat prioriterat område under strategiperioden 2024–2027.³ För att nå jämställdhet krävs lika villkor och möjligheter gällande inflytande, pengar, utbildning, tid, omsorg, hälsa och rätten till den egna kroppen.

Det nationella målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta övergripande mål är uppdelat i sex delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Det finns flera förklaringar till varför vi fortfarande har långt kvar till ett jämställt samhälle. En orsak är att förändringar i maktbalanser ofta riskerar att möta motstånd. En annan är att vi inte ser att samhället är ojämställt eftersom vi är så vana vid det. Därför är det viktigt att ha uppdaterad kunskap om hur situationen ser ut för kvinnor, män, flickor, pojkar och transpersoner från olika grupper. Ett kunskapsstyrt förändringsarbete är grunden för att det ska bli verkningsfullt.

Vad är Ett jämställt Skåne?

Ett jämställt Skåne är Skånes jämställdhetsstrategi, med syftet att anpassa och konkretisera de nationella jämställdhetspolitiska målen utifrån skånska förutsättningar. Strategin bidrar på så sätt till att uppfylla de nationella målen samt till uppfyllandet av målsättningarna i Agenda 2030. Ett jämställt Skåne bidrar också till Sveriges arbete med FN:s Konvention om avskaffandet av diskriminering av kvinnor (CEDAW) och Europarådets konvention om förebyggande och bekämpande av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen). Dessutom är ett syfte att förbättra förutsättningarna för uppföljning och utvärdering av jämställdhetspolitiken i Skåne.

Eftersom syftet med strategin är att regionalisera den nationella jämställdhetspolitiken följer den de jämställdhetspolitiska målen och konkretiserar inriktningen för jämställdhetsarbetet i Skåne 2024–2027, med ett kapitel för respektive delmål. För varje delmål ges en inledande problembeskrivning samt ett antal regionala mål. Hur ett kunskapsbaserat jämställdhetsarbete kan bedrivas beskrivs i ett eget metodkapitel.

För att förverkliga strategins mål arbetar vi bland annat med nätverksträffar, konferenser, seminarier, fördjupat stöd till organisationer, rapporter, statistik och annan samverkan.

Hur strategin kan användas

Strategin *Ett jämställt Skåne* kan användas som underlag för att göra prioriteringar i organisationers arbete med jämställdhet. Den kan också bidra med fakta och problembeskrivningar samt vara en resurs i utvecklandet av ett kunskapsbaserat jämställdhetsarbete.

¹ World Economic Forum (2023). *Gender Gap Index*.

² European Institute of Gender Equality (2023). *Gender Equality Index*.

³ Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna.

Att ansluta sig till Ett jämställt Skåne

Ett jämställt Skåne är öppet för alla kommuner, företag, myndigheter och civilsamhällesorganisationer som är verksamma i Skåne.⁴ Beslutet att ansluta sig ska vara förankrat i organisationens ledning.

Att ansluta sig till *Ett jämställt Skåne* innebär att

- ni aktivt arbetar för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i Skåne
- ni får del av utvecklingen i Skåne rörande jämställdhet i form av nätverksträffar, nyhetsbrev, statistik, föreläsningar och övrigt erfarenhetsutbyte
- ni kan få riktat stöd i ert jämställdhetsarbete
- ni vill dela mer er av era erfarenheter gällande ert jämställdhetsarbete.

Uppföljning av strategin

Arbetet med strategin kommer att följas upp av Länsstyrelsen vid strategiperiodens slut. Bland annat kommer följande att följas upp i relation till strategins uppsatta mål:

- insatser som genomförts av anslutna aktörer
- insatser som genomförts av Länsstyrelsen
- statistik och nyckeltal gällande jämställdheten i Skåne.

Vi som står bakom strategin

Länsstyrelsen har sedan 1994 regeringens uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. I uppdraget ingår samverkan med statlig, kommunal och regional verksamhet och att ha en samordnande, initierande, kunskapsuppbyggande, stödjande och uppföljande roll. Varje länsstyrelse har också i uppdrag att ta fram regionala länsstrategier. Det ska även vid varje länsstyrelse finnas en särskild samordningsfunktion för frågor om mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, sexuellt våld, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel.⁵

Strategins relation till andra övergripande dokument

Förverkligandet av målsättningarna i *Ett jämställt Skåne* bidrar på internationell nivå till uppfyllandet av målen i CEMR-deklarationen⁶ samt till målen i Agenda 2030. Strategin bidrar också regionalt till uppfyllandet av målsättningarna i den regionala utvecklingsstrategin *Det öppna Skåne 2030* och *Regionplan för Skåne 2022-2040*, samt till övriga regionala strategier och handlingsplaner som till exempel *Skånsk skogsstrategi*, *Regional handlingsplan för landsbygdsprogrammet och havs- och fiskeriprogrammet*, *Strategi för framtidens friluftsliv i Skåne 2030* och *Överenskommelsen Skåne*.

4 Länsstyrelsen förbehåller sig rätten att neka anslutningar som ej uppfyller de statliga Demokrativillkoren, det vill säga att verksamheten ska ha ett huvudsakligt syfte som är förenligt med de värderingar som präglar ett demokratiskt samhälle och respektera demokratins idéer, inklusive jämställdhet och förbud mot diskriminering.

5 Förordning (2021:995).

6 Se Sveriges kommuner och regioner (2024). CEMR-deklarationen | SKR (hämtad 2024-01-18).

1

En jämn fördelning av makt och inflytande



NATIONELLT JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKT MÅL

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Prioriterade mål för Skåne:

- Öka kvinnor och mäns, flickor och pojkars och icke-binäras tillit och delaktighet i demokratin.
- Uppnå jämställd representation i politiskt tillsatta styrelser och ledningar.
- Uppnå jämställd representation i styrelser och ledningar.

Problembeskrivning

Makt kan vara formell eller informell. Formell makt handlar exempelvis om representation i politiskt valda församlingar, befattningar i styrelser, referensgrupper och arbetsgrupper. I valda församlingar spelar valberedningar en viktig roll för hur representationen ser ut. För att uppnå en jämn könsfördelning behöver partier och valberedningar därför rekrytera, nominera och välja in ett lika stort antal kvinnor som män.⁷ Informell makt handlar om inflytande över dagordningen, möjligheten och privilegiet att formulera problem och möjliga lösningar. Kvinnor, män och icke-binära ska ha samma möjligheter att delta i och påverka det som formar samhället och agendan över vad som är prioriterade frågor, till exempel inom media, kultur, folkbildning och utbildningsväsende.

Människors möjlighet till makt och inflytande påverkas av olika aspekter. En god hälsa, kunskap, boende, gemenskap, ekonomisk trygghet och en bra start i livet är avgörande för vilka förutsättningar individen får att påverka sitt eget liv.⁸ Flera olika maktordningar spelar roll för hur fördelningen av makt och inflytande ser ut i Sverige och Skåne. Såväl kön, klass, funktionsförmåga, hudfärg, sexualitet, ålder och geografi påverkar individens möjlighet att ha inflytande över samt vara delaktig i samhället.

Varken formella hinder eller ekonomiska och sociala aspekter ska hindra kvinnor eller män, flickor eller pojkar eller icke-binära från att ha samma möjligheter att vara aktiva och engagerade medborgare och delta i och påverka det offentliga samtalet. Kvinnor och flickor utsätts för hot om sexuellt våld och sexistiska kommentarer på ett annat sätt än män och pojkar när de uttrycker sig offentligt. Det är ett allvarligt ingrepp i kvinnors och flickors möjligheter till makt och inflytande och i förlängningen ett hot mot demo-

kratin när röster tystas i den offentliga debatten.⁹ Detsamma gäller icke-binära.

Demokratiutredningen *Låt fler forma framtiden* visar att mer jämställda samhällen där kvinnor har kontroll över sin kropp och ekonomi har en bättre ekonomisk tillväxt och att samhällen där kvinnor får delta politiskt på samma villkor som män också är mer stabila. Statistik visar även att våldsbrotten har minskat kraftigt i västvärlden under efterkrigstiden. En viktig förklaring till detta är både att våldet i sig liksom acceptansen för våld avtar ju mer jämställt ett samhälle är.¹⁰

Vid kriser är det extra viktigt att värna om demokrati och rättighetsfrågor, vilka utan ett aktivt arbete lätt blir åsidosatta. Olika individer har olika förutsättningar och möjligheter att klara av en kris. Det kan handla om resurser, inflytande över beslut eller vilka risker man är utsatt för. Ett exempel är att det i krisledningens krav på snabba beslut riskerar att redan upparbetade system för att säkerställa jämställdhet och mänskliga rättigheter sätts ur spel och inte beaktas i hanteringen av krisen. Befintlig kännedom om utmaningar i länet, som exempelvis förtroende för myndigheter hos olika grupper, folkrättsliga utmaningar, trångboddhet, ojämlik hälsa och könsuppdelad arbetsmarknad behöver beaktas. Likaså nya utmaningar som kan uppstå i den aktuella händelsen. Att utgå från att redan sårbara grupper är fortsatt sårbara i en kris, men inte alltid, samt att krishanteringen i sig kan skapa nya sårbara grupper kan vara avgörande i hur en kris drabbar olika grupper i länet. Män och kvinnor har också historiskt haft skilda roller i den svenska krisberedskapen och det civila försvaret.¹¹ Att jämställdhetsintegrera det civila försvaret och krisberedskapen innebär att alla invånare i Skåne, oavsett kön, på likvärdiga villkor blir delaktiga av och delaktiga i arbetet med skydd mot olyckor, krisberedskap och civilt försvar.

7 SOU 2016:5. *Låt fler forma framtiden*, s. 105.

8 Region Skåne (2014). *Det öppna Skåne 2030*, s. 18.

9 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 72.

10 SOU 2016:5. *Låt fler forma framtiden*, s. 105.

11 Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2020). [Jämställdhet och jämlikhet \(msb.se\)](https://www.msb.se) (hämtad 2023-11-01).



Öka kvinnor och mäns, flickor och pojkars och icke-binäras tillit och delaktighet i demokratin

Demokratiutredningen konstaterar att demokratin är stark i Sverige. Däremot är det politiska inflytandet inte jämnt fördelat. Klyftan mellan de som deltar och de som inte deltar har vidgats. Klassklyftor, etniskt och utbildningsmässigt utanförskap och bostadssegregation har skapat en situation där de som skulle ha störst behov av politiskt genererade åtgärder har svårast att komma in i politiska församlingar.¹² Även om den politiska representationen har ökat för kvinnor de senaste 20 åren är de totalt sett underrepresenterade på inflytelserika positioner. Särskilt stor är skillnaden mellan kvinnor och män på samhällets ekonomiska toppositioner.¹³ Kvinnor är även underrepresenterade som chefer i rela-

tion till antalet totalt anställda både inom privat och offentlig verksamhet.¹⁴

En viktig del i Skånes regionala utvecklingsstrategi är att Skåne ska erbjuda framtidstro, livskvalitet och likvärdiga förutsättningar för alla att forma sitt liv efter egen förmåga och vilja. Alla ska kunna delta i skapandet av ett demokratiskt och inkluderande samhälle.¹⁵ Att öka människors möjligheter till inflytande och utomparlamentariskt engagemang är ett sätt att öka de skånska invånarnas delaktighet i beslut som påverkar dem.¹⁶

Det medborgerliga engagemang som har kommit till uttryck genom de traditionella folkrörelserna har spelat en central roll i den svenska demokratis framväxt. Folkrörelserna har haft en viktig roll i det offentliga beslutsfattandet. Folkrörelser, såsom arbetarrörelsen, kvinnorrörelsen, nykterhetsrörelsen, miljörörelsen och HBTQ-rö-

12 SOU 2016:5. *Låt fler forma framtiden*, s. 20.

13 LO (2022). *Makteliten – skillnaderna eskalerar*, s. 6.

14 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*, s. 22.

15 Region Skåne (2023). *Det öppna Skåne*, s. 10.

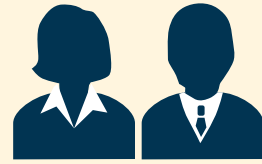
16 SOU 2016:5. *Låt fler forma framtiden*, s. 27.



5 procent av unga är medlemmar i politiska ungdomsförbund eller partier.



Efter valet 2022 är det fler män än kvinnor i 32 av 33 kommunfullmäktige i Skåne.



60 procent av alla chefer i Skåne är män, 40 procent är kvinnor.

relsen, har varit kanaler för centrala samhällsintressen och har gjort stora avtryck på det politiska beslutsfattandet. Inom forskningen har det också betonats att engagemanget inom organisationerna i det civila samhället har kunnat skapa andra viktiga värden för demokratin, såsom ömsesidig tillit människor emellan. På detta sätt antas föreningslivet kunna skapa social gemenskap och sammanhållning.¹⁷ Det är framför allt personer i åldern 40–79 år som deltar aktivt i någon förenings verksamhet och det är vanligare att män är aktiva än att kvinnor är det.¹⁸

Barn saknar rösträtt och unga vuxna är underrepresenterade i beslutande församlingar. En viktig princip i Barnkonventionen är att barn har rätt att få sina åsikter beaktade i frågor som rör dem själva, med hänsyn till barnets ålder och mognad. Att skapa forum och former för inflytande för barn och unga gällande frågor som berör dem är angeläget. Detta för att flickor, pojkars och unga icke-binäras perspektiv ska finnas med när beslut fattas. Att främja barns möjligheter till inflytande i utbildningsväsendet, kulturen och det civila samhället bidrar också till att ge barn både bättre uppväxtvillkor här och nu samt förutsättningar att bli aktiva samhällsmedborgare med demokratiska värderingar.

Graden av samhällsengagemang skiljer sig för olika grupper av unga. Tjejer har högre grad av

engagemang jämfört med killar. Det är vanligare bland unga med svensk bakgrund att vara högengagerade jämfört med unga med utländsk bakgrund. Unga med funktionsnedsättningar är i högre utsträckning lågengagerade jämfört med unga som inte har någon funktionsnedsättning. Hbtqi-personer är den grupp som i högst utsträckning är högengagerade – det är ungefär dubbelt så vanligt bland dem jämfört med unga som är heterosexuella och identifierar sig med sitt biologiska kön. Ungefär fem procent av unga är medlemmar i politiska ungdomsförbund eller partier.¹⁹

Uppnå jämställd representation i politiskt tillsatta styrelser och ledningar

En jämn representation är ingen garanti för jämställda beslut, men har visat sig vara en förutsättning för att möjligheten ska finnas. Det är avgörande för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska förändras i jämställd riktning.

Även om kvinnors representation i riksdagen har minskat de senaste mandatperioderna har jämställdheten i kommun- och regionfullmäktige förbättrats över tid. Det är i dag något fler kvin-

17 SOU 2016:5. *Låt fler forma framtiden*, s. 133.

18 Statistiska centralbyrån (2020). *Undersökningarna av levnadsförhållanden*.

19 MUCF (2021). *Vilja att förändra*, s. 15.

nor som innehar tyngre poster, såsom kommun- eller regionstyrelsens ordförande, än vad det var vid millennieskiftet. Totalt sett är dock kvinnor underrepresenterade på inflytelserika positioner. Kvinnliga politiker är mer utsatta för hot, våld och trakasserier och lämnar sina uppdrag under och efter mandatperioden i högre utsträckning än män. Kvinnor är också tydligt underrepresenterade i kommunala bolagsstyrelser.²⁰

I riksdagen är könsfördelningen jämn men i kommunerna ser det annorlunda ut. I Sverige finns cirka 36 000 förtroendevalda i Sveriges kommuner. 96 procent av dem är fritidspolitiker. En majoritet är män och det är även fler äldre än unga.²¹ Utrikes födda kvinnor och män är också underrepresenterade bland förtroendevalda på alla nivåer i förhållande till sin andel av befolkningen. Efter valet 2022 är det fler män än kvinnor i 32 av 33 kommunfullmäktige i Skåne. En statistiskt jämn könsfördelning, inom spannet 40–60 procent, finns i 21 av de 33 kommunerna. I kommunstyrelserna i de skånska kommunerna är ojämställdheten ännu större; 22 av 33 kommunstyrelser har en statistiskt ojämn könsfördelning.²² I Sverige är det ungefär en procentenhet fler utrikesfödda kvinnor än män som är folkvalda på kommunnivå.²³

Kvinnors och mäns möjligheter att inneha fritidspolitiska uppdrag påverkas av om de kan kombinera uppdraget med arbete och familj. Att kvinnor utför mer obetalt hem- och omsorgsarbete samt den könssegregerade arbetsmarknaden är två förklaringar till att kvinnor är fritidspolitiker i lägre utsträckning än män. Kvinnor återfinns i yrken med låg lön, oflexibla arbetsförhållanden, osäkra anställningar och med höga sjuktal. Det medför att kvinnors möjlighet att ta ledigt från sina arbeten är begränsad, trots att de har lagstadgad rätt till det för att genomföra politiska

uppdrag. Detta gäller för alla som återfinns i låglönebranscher och osäkra anställningar.

Uppnå jämställd representation i styrelser och ledningar

Ojämställdheten i skånska styrelser och ledningar ser olika ut beroende på bransch. 60 procent av alla chefer i Skåne är män, 40 procent är kvinnor. Högst andel av kvinnor i chefsposition finns inom utbildning. Högst andel av män i chefsposition finns inom området politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän.²⁴

Ålder påverkar också jämställdheten i styrelser och ledningar. Andelen kvinnor och män som är chefer är lika stor fram till 30-årsåldern. Därefter är andelen kvinnor i chefspositioner konstant medan andelen män fortsätter att öka fram till 50-årsåldern.²⁵ Andelen kvinnor på chefsposition slutar öka vid den ålder då många får barn. Den ojämna fördelningen av hem- och omsorgsarbetet påverkar mäns och kvinnors möjligheter till att inneha uppdrag i styrelser och ledningar.

En viss typ av maskulinitet utgör fortfarande normen för chefskap. Detta kan innebära att kvinnor som inte stämmer överens med chefsidealet utesluts från rekryteringsprocesserna. Precis som gällande matchningen på arbetsmarknaden behövs ökade kunskaper om normer och maktordningar för att se hur dessa påverkar och formar bilden av kompetens. Ytterligare en förklaring till kvinnors underrepresentation i chefspositioner kan vara utbildningsvalet. Andelen civilekonomer och civilingenjörer är relativt hög bland de högre chefsbefattningarna i näringslivet. Det är utbildningar med låg andel kvinnliga studenter.²⁶

20 SOU 2016:5. *Låt fler forma framtiden*, s. 244.

21 Statistiska centralbyrån (2019). Undersökningen om förtroendevalda i kommuner och regioner.

22 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

23 SOU 2016:5. *De förtroendevalda och den sociala representativiteten*, s. 227.

24 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

25 Prop 2016/17:1. Bilaga 3, Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män, s. 17.

26 Prop 2016/17:1. Bilaga 3, Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män, s. 16.

”

60 procent av alla
chefer i Skåne är män,
40 procent är kvinnor.



2

Ekonomisk jämställdhet

NATIONELLT JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKT MÅL

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.



Prioriterade mål för Skåne:

- Minska lönegapet och således pensionsgapet mellan kvinnor och män.
- Bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och få en bättre matchning på arbetsmarknaden.
- Förbättrade arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken.
- Minska ofrivilligt deltidsarbete.
- Öka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.
- Öka jämställdheten gällande företagande, innovation och landsbygdsutveckling.

Problembeskrivning

Den ekonomiska ojämställdheten påverkar kvinnor under alla livets skeden och målet om ekonomisk jämställdhet hänger nära ihop med de andra jämställdhetspolitiska målen. Ekonomisk självständighet är en grundläggande jämställdhetsfråga och en fråga om makt. Flera viktiga jämställdhetspolitiska reformer som har haft stor betydelse för jämställdhetsutvecklingen i Sverige har handlat om ekonomisk jämställdhet, till exempel rätten till arbete, individuell beskattning och att hitta gemensamma finansieringar för omvårdande arbete som barnomsorg och äldreomsorg. Den ekonomiska jämställdheten står dock fortfarande inför stora utmaningar och bristen på ekonomisk jämställdhet innebär stora konsekvenser på många områden. I samtliga skånska kommuner är kvinnors inkomster lägre än mäns och den ekonomiska ojämlikheten ökar. Kvinnors och mäns medianinkomst skiljer idag 63 000 kr/år i Skåne och medelinkomsten i Skåne är lägre än i riket. Både sysselsättningsgrad, andel arbetslösa och skillnader mellan könen varierar mellan kommunerna i länet.²⁷ Ekonomisk jämställdhet är ett prioriterat område under strategiperioden 2024-2027.

Det finns flera faktorer som påverkar att kvinnor har lägre inkomster än män. Kvinnor och män arbetar lika mycket, men män utför mer betalt arbete och kvinnor utför mer av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.²⁸ Dessutom arbetar fler kvinnor än män deltid, fler kvinnor är långtidssjukskrivna och löner och arbetsvillkor är ofta sämre i kvinnodominerade yrken.²⁹ Kvinnor tar ut mest föräldraledighet, både obetald och betald, och ju mer ojämnt uttaget av föräld-

rauttaget är desto sämre är kvinnors inkomstutveckling.³⁰ Män äger också ungefär dubbelt så mycket som kvinnor.³¹

Den ekonomiska ojämställdheten är viktig att uppmärksamma även i relation till andra mak-tordningar. Ekonomiskt bistånd är vanligast hos gruppen ensamstående män både hos inrikes- och utrikesfödda, medan den grupp som får minst ekonomiskt bistånd är gruppen inrikesfödda barnfamiljer med sammanboende föräldrar, medan utrikesfödda barnfamiljer erhåller bistånd i betydligt större omfattning.³² Att arbeta främjande för att barn, oavsett kön, inte ska växa upp i fattigdom förebygger även framtida problem som arbetslöshet, missbruk och kriminalitet.

Kvinnor med funktionsnedsättning är överrepresenterade i den grupp vars disponibla inkomst understiger 60 procent av medianinkomsten, vilket är den relativa fattigdomsgränsen. Skillnaden i ekonomisk standard är större mellan kvinnor och män med en funktionsnedsättning än mellan kvinnor och män i övriga befolkningen.³³

Ens ekonomiska situation kan också vara ett hinder för att lämna våldsamma och destruktiva relationer. Våldsutsatthet kan medföra allvarliga ekonomiska konsekvenser genom till exempel sjukskrivning och utebliven inkomst. Ekonomin kan vara ett sätt för våldsutövare att utöva kontroll, vilket kan leda till problem med försörjningen lång tid efter separationen, till exempel om bodelning fördröjs. Kostnaderna för könsrelaterat våld mot kvinnor i Sverige uppgick till cirka 6,6 miljarder euro under 2019.³⁴

27 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

28 Statistiska centralbyrån (2022). *En fråga om tid (TID2021). En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*.

29 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

30 Försäkringskassan (2020). *Korta analyser. Inkomstutveckling efter barnafödande*, s. 2.

31 Ownershift (2019). *Vem äger Sverige?*, s. 5.

32 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

33 Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*, s. 5.

34 European Institute for Gender Equality (2021). *The costs of gender-based violence in the European Union*, s. 22.

63

tusen kronor per år
skiljer kvinnors och mäns
medianinkomst åt i Skåne.



Män äger ungefär dubbelt
så mycket som kvinnor.

Män får ut
i snitt 30
procent mer
i pension än
kvinnor.



Minska löne- och pensionsgapet mellan kvinnor och män

Medianinkomsten för kvinnor i Skåne är 299 000 kr/år och för män 362 000 kr/år. Det innebär en inkomstskillnad på över 2,5 miljoner kronor på ett 40 årigt arbetsliv. Bland låginkomsttagare är skillnaden i inkomst mellan könen mindre än bland höginkomsttagare.³⁵

Det finns i Sverige ett inkomstgap mellan kvinnor och män på omkring 20 procent. Kvinnors disponibla inkomst är 80 procent av mäns.³⁶ Den främsta orsaken till löneskillnaden mellan kvinnor och män, utöver arbetstid, är att de i stor utsträckning arbetar i olika branscher. De mansdominerande yrkena värderas högre än de kvinnodominerade yrkena och har därmed högre löner även om de är likvärdiga i till exempel utbildning och ansvar som de kvinnodominerade yrkena.³⁷

Män arbetar heltid i högre grad än kvinnor, har ett större ägande och sparande och därmed högre kapitalinkomster. Kapitalinkomsterna

är mycket ojämnt fördelade jämfört med andra inkomstslag; 10 procent av svenskarna har 95 procent av kapitalinkomsten och män har ungefär tre fjärdedelar av de samlade utdelningarna och ränteinkomsterna.³⁸ Kvinnors andel av mäns kapitalinkomster har minskat från 40 procent år 2003 till 28 procent år 2019.³⁹ Tillsammans med deltidsarbete och lägre löner leder det till att kvinnors pensioner är lägre än mäns.

Män får ut i snitt 30 procent mer i pension än kvinnor.⁴⁰ Riksrevisionen har pekat ut kvinnor i låglöneyrken och som arbetar deltid som riskgrupper gällande framtida låga pensioner. År 2020 var andelen med relativt låg ekonomisk standard cirka 13 procent för gruppen över och under 65 år. Det finns dock betydande skillnader mellan olika grupper av pensionärer. Kvinnor, ensamstående, utrikesfödda och de äldsta pensionärerna löper särskilt stor risk för att hamna under inkomstgränsen för relativt låg ekonomisk standard. Det beror bland annat på att det i snitt har haft lägre löner och/eller lägre arbetskraftsdeltagande. Utrikesfödda har också färre bostättningsår i Sverige vilket ger både en lägre inkomstgrundad pension och en lägre garanti-

35 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

36 Jämställdhetsmyndigheten (2020) *Analys i korthet, Lönegapet*, s. 1.

37 Lönelotsarna (2023). *Strukturella löneskillnader. Högt Värderad – låg lön*, s. 7.

38 Statistiska centralbyrån (2022). [Svenskarnas kapitalinkomster ojämnt fördelade \(scb.se\)](https://scb.se) (hämtad 2024-01-23).

39 Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Ekonomisk jämställdhet – en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*, s. 2.

40 Pensionsmyndigheten (2022). [Jämställda inkomster ger jämställda pensioner | Pensionsmyndigheten](https://pensionsmyndigheten.se) (hämtad 2024-01-23).

pension.⁴¹ Eftersom pensionen beräknas på den samlade arbetsinkomsten under livet, som är ekonomiskt ojämställt, blir även pensionerna ojämställda.

Bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och få en bättre matchning på arbetsmarknaden

Kvinnor och män arbetar inom olika yrken, så kallad horisontell könssegregering. De allra flesta arbetar idag inom ett yrke som domineras av det egna könet. 67 procent av kvinnorna arbetar i kvinnodominerade yrken och 64 procent av männen arbetar inom mansdominerade yrken. Andelen skiljer sig mellan inrikes- och utrikesfödda. 56 procent av utrikesfödda män arbetar inom mansdominerade yrken jämfört med 66 procent av inrikes födda män. Utrikesfödda män arbetar i stället i högre grad inom kvinnodominerade yrken eller yrken med en jämn könsfördelning. Bland kvinnor är skillnaden mindre, 67 procent av inrikes födda kvinnor och 69 procent av utrikesfödda kvinnor arbetar i kvinnodominerade yrken.⁴²

Bara fem av de 30 största yrkena i Skåne har en jämn könsfördelning, det vill säga inom spannet 40–60 procent: kockar och kallskänkor, restaurang och köksbiträden, lednings- och organisationsutvecklare, gymnasielärare samt övriga servicearbetare.⁴³ Könssegregeringen visar sig också genom att kvinnor och män återfinns på olika positioner inom samma bransch, så kallad vertikal könssegregering.

Det finns ett stort rekryteringsbehov i Skåne och antal yrken där det saknas kompetens ökar. Det saknas personal bland tekniskt utbildade, sjuksköterskor, gymnasial vård och omsorgsutbildning samt yrkes- och ämneslärare.⁴⁴ Dessa yrken och utbildningar är också starkt könssegregerade och kompetensbehovet skulle kunna fyllas om fler män sökte sig till kvinnodominerade vård och omsorg och fler kvinnor sökte sig till tekniska yrken. I Sverige ökar andelen kvinnor i mansdominerade yrken, men motsvarande förflyttning av män till kvinnodominerade yrken sker inte.⁴⁵ Det kan bero på att yrken som kodas som kvinnliga har lägre löner, sämre arbetsvillkor och oftare osäkra anställningar. Kvinnor saknar även mer ofta än män möjlighet att påverka sin arbetssituation.⁴⁶ Det strukturella lönegapet, det vill säga skillnaden mellan likvärdiga mans- och kvinnodominerade, är 19 procent.⁴⁷

Det är viktigt att skånska arbetsgivare tillvaratar den kompetens som personer som står långt från arbetsmarknaden besitter, till exempel nyanlända kvinnor, män och icke-binära, för att öka tillväxten. Detta kräver ökade kunskaper hos arbetsgivare om normer och maktordningar för att se hur de påverkar och formar bilden av kompetens. Detta gäller även andra diskrimineringsgrunder, såsom till exempel funktionsnedsättning och ålder. Möjligheterna att ta del av stödinsatser på arbetsmarknaden skiljer sig också åt mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning. Det är exempelvis en större andel män än kvinnor i gruppen som övergår till arbete från arbetslöshet.⁴⁸

Sammanfattningsvis har mångfald en positiv inverkan på utveckling. En bredd i arbetsgruppen möjliggör för fler analyser och synsätt vilket i

41 Pensionsmyndigheten (2022). *Varför finns det fattiga pensionärer – vilka är de och hur kan de bli färre?*, s. 23.

42 Jämställdhetsmyndigheten (2020). *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden*, s. 12.

43 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

44 Region Skåne (2023). [Hur har det gått i Skåne?: Arbetsmarknad \(skane.se\)](https://www.skane.se/arbetsmarknad) (hämtad 2024-01-23).

45 SOU 2014:30. *Jämställt arbete*, s. 155.

46 Arbetsmiljöverket (2017). *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*, s. 7.

47 Lönelotsarna (2023). *Strukturella löneskillnader. Högt Värderad – låg lön*, s. 8.

48 Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*, s. 58.



längden genererar större sannolikhet att nå den bästa lösningen för arbetsuppgiften och höjer den samlade kompetensen på arbetsplatsen.⁴⁹ Om Skåne lyckas bryta den könssegregerade arbetsmarknaden har regionen en stor konkurrensfördel inför framtiden.

Bättre arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken

Skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män hänger ihop med den könssegregerade arbetsmarknaden. De kvinnodominerade yrkena innebär ofta att arbeta med människor medan de mansdominerade innebär arbete med data och föremål. Detta påverkar möjligheten att vid

hög arbetsbelastning kunna prioritera bort arbetsuppgifter.⁵⁰ I de kvinnodominerade yrkena har arbetstagare generellt sätt mindre inflytande över sin arbetstid.⁵¹ Administrationen skiljer sig också åt mellan de olika typerna av arbete, där arbetet med människor kräver mer flexibilitet och ett större eget ansvar för medarbetaren som i vissa fall lett till kontrollerande och tung administration, vilket i sig leder till stress.⁵² I samtliga skånska kommuner anmäler kvinnor i högre grad arbetssjukdomar som ofta har bäring på långvariga problem på arbetet, medan män i något högre utsträckning anmäler arbetsskador vilket oftare beror på direkta olyckor.⁵³ Kön är inte den avgörande faktorn för att drabbas av arbetsrelaterad psykisk ohälsa, utan det är arbetsvillkoren. Effekten på den psykiska ohälsan är likartad hos

49 Lorenzo Rocio, Voigt Nicole, Tsusaka Miki, Krentz Matt & Abouzahr Katie (2018). [How Diverse Leadership Teams Boost Innovation \(bcg.com\)](https://www.bcg.com) (hämtad 2024-01-23).

50 Länsstyrelserna (2023). *Hur jämställda är arbetsvillkoren i kommuner och regioner?*, s. 32.

51 Ibid, s. 32.

52 Ibid, s. 33.

53 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

kvinnor och män när de utsätts för samma villkor och faktorer i arbetslivet.⁵⁴

Kvinnor arbetar i större utsträckning i skift och så kallade delade turer, vilket innebär olika arbetstider och längre obetalt uppehåll under arbetsdagen. Deltidsarbete och tillfälliga anställningar är också betydligt vanligare bland kvinnor än män. Detta kan leda till upplevd otrygghet i anställningen, vilket ger en lägre trivsel, minskat engagemang och en ökad vilja att säga upp sig. Otrygga anställningar ökar också sjukfrånvaron. Deltidsarbete förknippas ofta även med sämre möjlighet till fortbildning, sämre möjlighet till befordran och lägre löner.⁵⁵

I en jämförelse mellan den mest kvinnodominerade och mansdominerade yrkeskategorin i de skånska kommunerna finns stora skillnader i arbetsvillkor trots samma arbetsgivare. Till exempel var möjligheten till flextid och heltidsarbete vanligare i de mansdominerade yrkena. I de kvinnodominerade yrkesgrupperna var i stället personalomsättningen högre, sjukskrivningarna fler och skiftarbete mer vanligt förekommande. Det är också betydande skillnader i antal medarbetare per chef inom kvinno- respektive mansdominerade yrkeskategorierna. Medan det inom de mansdominerade är vanligast att ha mellan 10–20 medarbetare per chef är det inom de kvinnodominerade vanligast med 20–30 medarbetare per chef, och i många fall har varje chef över 40 medarbetare.⁵⁶

Bättre arbetsvillkor förbättrar medarbetares hälsa, engagemang och minskar personalomsättningen. Jämställda arbetsplatser har också färre

konflikter och arbetsplatser som prioriterar jämställdhet uppfattas också som en mer attraktiv arbetsgivare.⁵⁷

Minska ofrivilligt deltidsarbete

Deltidsarbete är tre gånger så vanligt bland kvinnor än bland män: 3 av 10 kvinnor och 1 av 10 män arbetar under 35 timmar i veckan.⁵⁸ Mer än dubbelt så många kvinnor som män är deltidsarbetslösa och fler kvinnor än män är timanställda.⁵⁹ 23 procent av de kommunalt anställda kvinnorna i Skåne arbetar deltid, jämfört med 14 procent av männen.⁶⁰ Drygt hälften av kvinnorna inom LO-yrkena arbetar deltid jämfört med 18 procent av männen. Bland tjänstemän arbetar var fjärde kvinna och var tionde man deltid. Flest deltidsarbeten finns inom detaljhandeln, restaurang, hemtjänst, vård och omsorg och hotellbranschen.⁶¹ Det är kvinnodominerade yrken som i högre utsträckning har timanställningar och delade turer. För både kvinnor och män är bristen på tillgängliga heltidsarbeten främsta anledningen till deltid, men det är dubbelt så många kvinnor som män som inte har tillgång till heltidsarbeten.⁶² Detta kallas ofrivilligt deltidsarbete. Den vanligaste anledningen till frivilligt deltidsarbete skiljer sig mellan män och kvinnor. 12 procent av de deltidsarbetande kvinnorna uppger att de arbetar deltid för att ta hand om barn, vilket kan jämföras med 6 procent av männen. Den vanligaste orsaken för mäns frivilliga deltidsarbete är studier.⁶³ Om arbetsgivare arbetar aktivt för att anställda ska kunna kombinera

54 Länsstyrelserna (2023). *Hur jämställda är arbetsvillkoren i kommuner och regioner?*, s. 34.

55 Ibid, s. 32–36.

56 Länsstyrelserna (2023). *Hur jämställda är arbetsvillkoren i kommuner och regioner?*, s. 16–17.

57 Ibid, s. 35.

58 Akademikernas A-kassa (2022). [Arbetslöshetsrapporten 2022 – statistik om arbetsmarknaden \(arbetsloshetsrapporten.se\)](https://arbetsloshetsrapporten.se) (hämtad 2024-01-23).

59 NIKK (2018). *Vem jobbar och När?*, s. 2ff.

60 Kolada, deltidsarbete 2023, (statistik hämtad 2023-06-01)

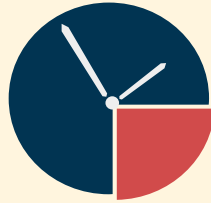
61 LO (2021). *Arbetstider 2021*, s. 2.

62 Statistiska centralbyrån (2022). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2022*.

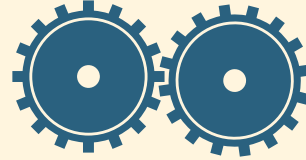
63 Statistiska centralbyrån (2022). *En fråga om tid (TID2021). En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*.

45%

är sysselsättningsgraden i Skåne för kvinnor födda utanför Europa.



Deltidsarbete är tre gånger så vanligt hos kvinnor som hos män: Tre av tio kvinnor och en av tio män arbetar under 35 timmar i veckan.



Två tredjedelar av alla nystartade företag i Skåne startas av män.

anställning och föräldraskap har detta stor påverkan på pappors uttag av föräldraförsäkringen, vilket i förlängningen påverkar så väl den ekonomiska jämställdheten som relationen mellan barn och fäder positivt.⁶⁴

Öka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden

I Sverige deltar idag nästan lika många män som kvinnor i arbetskraften. Skåne har dock den lägsta sysselsättningsgraden i Sverige. Kvinnor deltar i lägre utsträckning i arbetskraften vilket främst kan förklaras av att de är sjukskrivna i högre grad samt heltidsstuderande i större omfattning än män. Sysselsättningsgraden i Sverige varierar mer mellan de som är födda i Norden och den del av befolkningen som är född utanför Europa. I Skåne är sysselsättningsgraden för män födda utanför Europa 51,8 procent och 44,8 procent för kvinnor.⁶⁵

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av höga krav på formell utbildning och språkkunskaper. Utrikesfödda kvinnor har generellt lägre utbildningsnivå än utrikesfödda män. De kvinnor som har utbildning upplever att deras formella kompetens inte värdesätts vilket resulterar i jobb som de är överkvalificerade för.⁶⁶ Utrikesfödda kvinnor är en heterogen grupp med olika behov och livssituationer som påverkar möjligheterna för ett inträde på arbetsmarknaden, till exempel hälsostatus, funktionsnedsättning, familjekonstellation, ålder, utbildningsnivå och vistelsetid i Sverige.

Den låga sysselsättningsgraden för utrikesfödda kvinnor är en komplex samhällsfråga. Flera myndigheter har i uppdrag att identifiera och åtgärda systemfel och det finns en myndighetsgemensam plan för att öka utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.⁶⁷ Identifierade hinder är diskriminering, tillgång till insatser och att det inte finns kunskap om egna rättigheter och skyldigheter.⁶⁸ Möjligheterna till arbete påverkas av rasism och diskriminering på arbetsmarknaden, där personer som utifrån utseende och/eller

64 Länsstyrelsen Skåne (2019). *Jämställt föräldraskap – En arbetsgivarfråga*, s. 17.

65 Region Skåne (2023). [Hur har det gått i Skåne?: Arbetsmarknad \(skane.se\)](https://www.skane.se/hur-har-det-gatt-i-skane-arbetsmarknad) (hämtad 2024-01-23).

66 Arbetsförmedlingen (2020). *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden – kunskapsläget i korthet*, s. 1ff

67 Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket och Socialstyrelsen (2023). [Myndighetsgemensam plan för utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden \(arbetsformedlingen.se\)](https://www.arbetsformedlingen.se/myndighetsgemensam-plan-for-utrikesfodda-kvinnors-intrade-pa-arbetsmarknaden) (hämtad 2024-01-23).

68 Den myndighetsgemensam planen identifierar följande utvecklingsområden: Likvärdigt bemötande, likvärdig tillgång till insatser, information och kommunikation.



namn antas ha ursprung i länder utanför Europa, främst Afrika och Mellanöstern, är särskilt utsatta.⁶⁹ Den vanligast förekommande upplevelsen av diskriminering på arbetsplatsen är på grund av utländsk härkomst hos de som är utrikesfödda och på grund av kön hos de som är inrikes födda. De som upplever minst diskriminering är inrikes födda män.⁷⁰ Exempel på diskriminering i arbetslivet återfinns inom flertalet studier, som bland annat visat på att i ansökningar till utannonserade tjänster sållas de som har namn som är vanliga bland utrikesfödda bort till fördel för namn som är vanliga bland inrikes födda.⁷¹

Kvinnor bär ett större ansvar för omsorg av barn både bland inrikes födda och utrikesfödda. Idag finns begränsningar vad gäller möjlighet att delta i integrationsinsatser och i utbud av åtgärder för personer som är frånvarande från

arbetsmarknaden på grund av föräldraledighet. Brist på barnomsorg kan vara en faktor som försvårar deltagandet. Ekonomisk ojämställdhet och ojämlikhet har också stor påverkan på barn och ungas uppväxtvillkor där en uppväxt i ekonomisk utsatthet till exempel ökar risken för ohälsa och ofullständig skolgång.⁷² Kvinnor får även i lägre utsträckning än män arbetslivsinriktade insatser eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder.⁷³ Det är också viktigt att uppmärksamma kvinnor som är anhöriginvandrare då denna grupp i lägre utsträckning nås av insatser. Information om rättigheter och vilka insatser som finns att ta del av är viktigt att säkerställa i arbetet för att öka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

69 Vetenskapsrådet (2017). *Rasism på arbetsmarknaden: en inventering av forskningsläget 2017*, s. 6.

70 Statistiska centralbyrån (2023). *Arbetsmarknaden för utrikes födda i Sverige och EU. Temarapport 2023:1*.

71 Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket och Socialstyrelsen (2023). [Myndighetsgemensam plan för utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsmarknaden.arbetsformedlingen.se).

72 Länsstyrelsen Skåne (2023). [Trygga och goda uppväxtvillkor | Länsstyrelsen Skåne \(lansstyrelsen.se\)](https://lansstyrelsen.se/skane/trygga-och-goda-uppvaxtvillkor) (hämtad 2023-11-01).

73 Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket och Socialstyrelsen (2023). [Myndighetsgemensam plan för utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsmarknaden.arbetsformedlingen.se).

Öka jämställdheten gällande företagande, innovation och landsbygdsutveckling

Jämställd regional tillväxt handlar om ett jämställt företagande, jämställd resursfördelning av tillväxtmedel och innovationssystemets köns-mönster. Det handlar om vem som har makt och tillträde till EU:s program- och strukturfonds-medel, såsom landsbygdsprogrammet, regionala strukturfonden och regionala socialfonden. Synen på tillväxt och innovation gynnar vissa branscher och företag. Det är svårt att starta företag och få finansiering för företagsutveckling inom många kvinnodominerade branscher och verksamheter. Synsätt, normer och attityder kring företagande, kön, familjemönster och branscher spelar fortfarande en betydande roll. 10 procent av alla sysselsatta i Skåne är företagare. Två tredjedelar av alla nystartade företag i Skåne startas av män, där de flesta företagen i Skåne är män med svensk bakgrund. Ungefär dubbelt så många män som kvinnor äger företag.⁷⁴ Skillnaden mellan kvinnor och män är större än skillnaden mellan inrikes och utrikesfödda företagsägare. Kön är således mer avgörande än bakgrund sett till företagande i Skåne.⁷⁵

Män äger i snitt 2,5 gånger så mycket som kvinnor, vilket gäller till exempel fastigheter, mark, bilar och kapital. Kvinnor äger endast fyra procent av det privatägda aktiekapitalet. Män äger mer som kan generera utsläpp och som har klimat- och energipåverkan än kvinnor. Att gynna jämställda innovationssystem kan därför också gynna miljön.⁷⁶ I Skåne äger kvinnor 20 procent av marken och män 58 procent.⁷⁷

För att Skåne ska utvecklas både som producent av innovativa idéer och som expansiv region

behöver länet ligga i framkant när det gäller att skapa en öppen och inkluderande arbetsmarknad som tar tillvara allas kompetens och ger varje individ möjligheten att utvecklas utifrån sin egen specifika potential. Detta hänger också ihop med att bryta den könssegregering som finns i arbetet. Jämställdhet är en förutsättning för hållbart företagande och social innovation. Den regionala utvecklingsstrategin i Skåne lyfter fram att Skåne ska bli en förebild inom bland annat jämställdhet, hälsa, hållbarhet och god miljö samt forskning och utbildning.⁷⁸

74 Länsstyrelsen Skåne (2023). Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023.

75 Region Skåne (2009). Tillväxt och mångfald i skånskt företagande: sammanfattning av rapporten "Företagare i Skåne - kartläggning och analys av inrikes och utrikesfödda företagare".

76 Ownershift (2019). Vem äger Sverige?, s. 5.

77 Länsstyrelsen Skåne (2023). Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023.

78 Region Skåne (2023). Det öppna Skåne, s. 40.

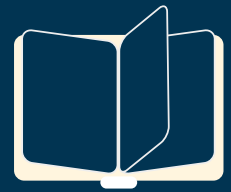


Män äger i snitt 2,5 gånger så mycket som kvinnor, vilket gäller till exempel fastigheter, mark, bilar och kapital.



3

Jämställd utbildning



NATIONELLT JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKT MÅL

**Kvinnor och män,
flickor och pojkar ska
ha samma möjligheter
och villkor när det gäller
utbildning, studieval och
personlig utveckling.**

Prioriterade mål för Skåne:

- Minska könssegregeringen inom utbildningsväsendet.
- Universitet/högskolor, skolor och förskolor arbetar i högre utsträckning med att jämställdhetsintegrera sin kärnverksamhet.
- Andelen flickor, pojkar och icke-binära som får en fullständig skolgång och upplever att trygghet och trivsel i skolan ökar.
- Fler grundskolor bedriver kontinuerlig normkritisk undervisning i sexualitet, samtycke och relationer.

Problembeskrivning

I artikel 28 i FN:s konvention om barnets rättigheter betonas varje barns rätt till utbildning. Barn och unga har rätt att få en utbildning av god kvalitet och lika förutsättningar för lärande och utveckling, oavsett könstillhörighet.

Att flickor och pojkar studerar olika ämnen, att flickor presterar bättre än pojkar samtidigt som de mår sämre och att det är svårare för kvinnor att göra karriär inom högskola och universitet än för män, får konsekvenser för individen, den skånska arbetsmarknaden och kompetensförsörjningen. Könsbundna studieval påverkas av den könssegregerade arbetsmarknaden – vilka yrken flickor och pojkar ser som möjliga formas ofta tidigt. Förväntningar utifrån kön skapas och bekräftas även i skolans värld. Därför är det viktigt med tidiga normkritiska insatser och insatser som problematiserar vad som blir maskulint och feminint kodat.

Målet jämställd utbildning omfattar hela det formella utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola, inklusive vuxenutbildning, yrkeshögskolan och annan bildningsverksamhet såsom folkhögskolor och studieförbund. Att kvinnor, män och icke-binära erbjuds lika möjligheter och villkor inom utbildningssystemet är centralt för att nå en ökad ekonomisk självständighet och för det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik.

Minska könssegregeringen inom utbildningsväsendet

Utbildningsväsendet är horisontellt segregat. Det betyder att flickor och pojkar studerar olika ämnen. Endast 5 av 20 utbildningsprogram på de

skånska gymnasierna har jämn könsfördelning; Ekonomi, Restaurang och livsmedel, Handels- och administration, Natur och International Baccalaureate. Bara 35 procent av eleverna befinner sig på utbildningar som har jämn könsfördelning.⁷⁹ De könsstereotypa utbildningsvalen riskerar att hindra utvecklingen inom vissa branscher i Skåne. Många av de framtida bristyrkena som är i stort behov av utbildad personal är tydligt könskodade och har en kraftig underrepresentation av antingen kvinnor eller män. Exempel är vård- och omsorgssektorn, utbildningssektorn och IT- och tekniksektorn. Lyckas Skåne få fler att göra icke-könsstereotypa studie- och yrkesval, samt få dem att trivas på och slutföra sina utbildningar, kan det bidra till att både minska könssegregeringen på arbetsmarknaden och förbättra kompetensförsörjningen. De villkor som råder på arbetsmarknaden påverkar elevernas utbildningsval. Killar väljer inte utbildningar inom kvinnodominerade yrken eftersom de anses ha lägre status. Tjejer väljer inte utbildningar inom teknik eftersom de har bristande tro på sin egen kompetens.⁸⁰

Det är dock inte bara kön som påverkar utbildningsvalen. De elever som har högutbildade föräldrar går ofta på ett högskoleförberedande program där könsfördelningen är jämnare och elever med lågutbildade föräldrar går oftare på ett yrkesförberedande program som är tydligt kvinno- eller mansdominerat.⁸¹ Detta gäller för både svenskfödda och utrikesfödda tjejer och killar. Dock väljer elever med utländsk bakgrund⁸² i högre grad högskoleförberedande program. Det är viktigt att utbildningar och arbetsplatser förmår leverera en inkluderande och välkomnande miljö för att få elever som gjort normbrytande val att stanna kvar inom yrket. Ju större könsobalansen är, desto fler avhopp sker. Studier visar att särskilt flickor som valt normbrytande vantrivs, känner sig mobbade och sexuellt trakasserade,

79 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

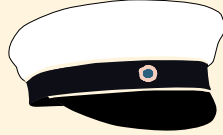
80 Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Val efter eget kön*, s. 44.

81 Winnet Skåne (2017). *Ungas utbildningsval och den könssegregerade arbetsmarknaden i Skåne*, s. 15.

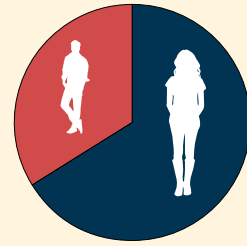
82 Med utländsk bakgrund menas född utomlands eller med båda föräldrar födda utomlands.

25

år beräknas det ta innan det finns lika många kvinnor som män som är professorer.



Endast 5 av 20 utbildningsprogram på de skånska gymnasierna har jämn könsfördelning.



I årskurs nio anger 61 procent av flickorna och 31 procent av pojkarna att de känner sig stressade av skolarbetet.

och upplever att stödet från omgivande lärare och andra vuxna är lågt.⁸³

Utbildningsväsendet är också vertikalt segregat, vilket syns tydligt inom akademien. Flera studier visar att kvinnor har svårare att avancera till de högsta positionerna inom högskola och universitet. Ett aktivt arbete under de senaste 20 åren har ökat andelen kvinnliga professorer och universitetslärare från 27 procent i början av 2000-talet till 42 procent på 2020-talet. Men det beräknas ta ytterligare 25 år innan det finns lika många kvinnor som män som är professorer. Dessutom skiljer sig villkoren och möjligheterna åt tex gällande tid och finansiering för män och kvinnor som forskar.⁸⁴ En bred rekrytering till forskarutbildning liksom attraktiva och tydliga karriärvägar efter doktorsexamen är avgörande för kvaliteten på svensk forskning och för att klara försörjningen av forskarutbildade i samhället i stort.⁸⁵

Universitet/högskolor, skolor och förskolor arbetar i högre utsträckning med att jämställdhetsintegrera sin kärnverksamhet

För att motverka könsstereotypa förväntningar och föreställningar är det viktigt att se över hela sin verksamhet ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

I läroplanerna för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet anges att skolan aktivt och medvetet ska främja elevernas lika rättigheter och möjligheter, oberoende av könstillhörighet. Skolan har också ett ansvar för att synliggöra och motverka könsmönster som begränsar elevernas lärande, val och utveckling. Hur skolan organiserar utbildningen, hur eleverna blir bemötta samt vilka krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma deras föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt. Skolan ska därför organisera utbildningen så att eleverna möts och arbetar tillsammans samt prövar och utvecklar sin förmåga och sina intressen med

⁸³ SOU 2015:97. *Välja yrke*, s. 93 ff.

⁸⁴ Vetenskapsrådet (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*, s. 13f.

⁸⁵ Prop. 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*, s. 37.

samma möjligheter och på lika villkor oberoende av könstillhörighet.⁸⁶

Jämställdhetsarbetet och värdegrundsarbetet behöver inkludera att lärare ges ämnesspecifika kunskaper om jämställdhet och normkritiska förhållningssätt. För att få genomslagskraft behöver arbetet med likabehandling integreras i den ordinarie verksamheten och ha ett tydligt stöd från ledningen. Elevinflytande och likabehandlingsarbete blir här viktigt, tillsammans med elevhälsa, specialpedagogiskt stöd och studie- och yrkesvägledning som genomsyras av ett intersektionellt genusperspektiv på elevernas tillvaro.⁸⁷

De statliga universiteten och högskolorna har en skyldighet enligt högskolelagen att alltid iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.⁸⁸ Sedan 2016 har alla statliga lärosäten haft uppdraget att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet.⁸⁹

Andelen flickor, pojkar och icke-binära som upplever trivsel i skolan och får en fullständig skolgång ökar

Det är stor skillnad mellan de skånska kommunerna gällande både elevers studieresultat och trygghet och trivsel i skolan. I samtliga skånska kommuner finns en skillnad mellan flickor och

pojkar. Flickor presterar bättre i skolan, men är otryggare och mår sämre.⁹⁰

27 procent av flickorna och 14 procent av pojkarna i årskurs 8 i Skåne anger att de inte känner sig trygga i skolan och bara 45 procent av flickorna och 60 procent av pojkarna anser att de vuxna gör tillräckligt om någon blir illa behandlad.⁹¹ I årskurs nio anger 61 procent av flickorna och 31 procent av pojkarna att de känner sig stressade av skolarbetet.⁹² Unga icke-binära transpersoner uppger i högre grad skolstress än övriga grupper.⁹³

En fullständig skolgång och att trivas i skolan är också viktiga skyddsfaktorer för att motverka såväl ojämlika uppväxtvillkor som framtida problembeteende hos barn och unga. Skyddsfaktorer kan vara till exempel att få bekräftelse i skolan för positivt beteende, att inte växa upp i fattigdom och att det finns vuxna som barn kan anförtro sig åt.⁹⁴

Likabehandlingsarbete är centralt för att motverka diskriminering och utsatthet i skolan. Den psykiska ohälsan ökar bland unga, främst bland flickor och unga kvinnor, samtidigt som det finns problem med studiemotivation, särskilt bland pojkar och unga män. Antipluggkultur och maskulinitetsnormer hänger samman och påverkar elevers hälsa och studieresultat såväl som deras känsla av delaktighet och framtidstro. Genom ett verkningsfullt likabehandlingsarbete går det också att motverka att elever som gjort normbrytande studieval hoppar av.

86 Skolverket (2011). *Läroplan för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet* (reviderad 2019).

87 Skr 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 168.

88 Högskolelag (1992:1434), 1 kap. 5 § andra stycket.

89 Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende universitet och högskolor.

90 Länsstyrelsen Skåne (2023). [Trygga och goda uppväxtvillkor | Länsstyrelsen Skåne \(lansstyrelsen.se\)](#) (hämtad 2024-01-23).

91 Skolinspektionen (2023). *Skolenkäten 2023*.

92 Region Skåne (2021). *Folkhälsorapport Barn och Unga 2021*.

93 Region Skåne (2018). *Ungas hälsa utifrån könsidentitet – ett komplement till Folkhälsorapport Barn och Unga i Skåne 2016*.

94 Länsstyrelsen Skåne (2023). [Trygga och goda uppväxtvillkor | Länsstyrelsen Skåne \(lansstyrelsen.se\)](#) (hämtad 2024-01-23).



Detsamma gäller för den arbetsplatsförlagda utbildningen.⁹⁵

Sedan slutet av 1990-talet har andelen flickor och pojkar som lämnat gymnasieskolan med ofullständiga betyg ökat. Ökningen är störst bland elever med utländsk bakgrund och särskilt bland män.⁹⁶ I Skåne har 57 procent av kvinnorna och 43 procent av männen i åldersgruppen 25 till 44 år en eftergymnasial utbildning. Det finns stora skillnader mellan kommunerna men i alla kommuner har kvinnor högre utbildningsnivå än män.⁹⁷

Att prestera bra i skolan och uppnå höga studieresultat har en tendens att vara kvinnligt kodat vilket antas ligga till grund för en antipluggkultur bland killar.⁹⁸ Forskning visar att antipluggkultur även till stor del handlar om klass. Flickor med arbetarklassbakgrund befinner sig också i en antipluggkultur medan pojkar vars föräldrar är högutbildade inte omfattas.⁹⁹ Flickor och pojkar till föräldrar med låg utbildning presterar sämre än flickor och pojkar med högskoleutbildade föräldrar. Men inom gruppen med högutbildade föräldrar respektive gruppen med arbetarklass-

bakgrund finns en könsskillnad där flickorna presterar bättre än pojkarna.¹⁰⁰ Klass och kön i kombination har en stor påverkan på studieresultaten. Unga män från studieovana hem studerar vidare efter gymnasieskolan i långt mindre utsträckning än unga kvinnor med motsvarande bakgrund.

Fler grundskolor bedriver kontinuerlig normkritisk undervisning i sexualitet, samtycke och relationer

I Folkhälsomyndighetens nationella undersökning om sexuell kommunikation, samtycke och hälsa ansåg endast 19 procent att sex- och samlevnadsundervisningen gett dem tillräckliga kunskaper.¹⁰¹ Enligt Skolverket saknas ofta ett normmedvetet perspektiv i undervisningen om sexualitet, samtycke och relationer och våld problematiseras inte alltid. Kunskap om killars våld mot tjejer och mäns våld mot kvinnor, våldspreventivt arbete och hur förskola och skola kan möta barn som bevittnar våld behöver

95 SOU 2015:97. *Välja yrke*, s. 105.

96 Skr 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 168.

97 Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

98 SOU 2015:86. *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*, s. 196.

99 Heikkilä, Mia (2015). *Lärande och jämställdhet i förskola och skola*.

100 Skolverket (2009). *Vad påverkar resultaten i svensk grundskola?*, s. 47.

101 Folkhälsomyndigheten (2019). *Sexuell kommunikation, samtycke och hälsa. En enkätstudie om hur personer kommunicerar i sexuella situationer och vilka konsekvenser detta kan få*.



öka.¹⁰² Enligt Brottsförebyggande rådet har drygt 17 procent av eleverna angett att de utsatts för sexuella kränkningar, alltså att någon tafsat eller tagit på dem. Andelen var 27 procent bland tjejer och 7 procent bland killar. Ungefär 35 procent av de unga som svarat att de utsatts för sexuella kränkningar hade blivit utsatta i skolan eller i skolmiljö.¹⁰³ Det finns ett samspel mellan attityder till jämställdhet, attityder till maskulinitet och utövandet av våldsamma och kränkande handlingar. Risken för att ha utövat en våldsam eller kränkande handling ökar med 3,2 gånger för killar som både instämmer i stereotypa påståenden om könsroller och i stereotypa påståenden om maskulinitet och femininitet jämfört med killar som inte instämmer i något av dessa påståenden.¹⁰⁴ Flickor som har en mamma med högre utbildning har oftare en positivare syn på jämställdhet och pojkar vars föräldrar delar lika

på hushållsarbetet är mer positiva till jämställdhet än de vars mammor har gjort mest.¹⁰⁵ Undervisningen om sexualitet, samtycke och relationer är ämnesintegrerad. Begrepp som sexualitet, relationer, jämställdhet, normer och identitet ingår i flera av skolans kurs- och ämnesplaner. Skolans ansvar i att tillhandahålla undervisning i sexualitet och relationer har relevans för jämställdhetsarbetet i Skåne på flera plan. Nationella undersökningar pekar ut skolan som en central arena i preventionsarbetet.¹⁰⁶ Jämställdhetsarbetet och värdegrundsarbetet behöver inkludera att lärare ges ämnesspecifik kunskap om jämställdhet och normkritiska förhållningssätt. Läromedel och undervisning, inklusive sexualitet, samtycke och relationer behöver ses över både i faktainnehåll och i bilder utifrån genus.

102 Skolverket (2021). *Skolverkets inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025*.

103 MUCF (2020). *Det blir bara värre om jag berättar*, s. 10.

104 MUCF (2014). *Unga och våld*, s. 11.

105 Oscar Lahne, Richard Wenne (2011). *Hur skapas jämställda attityder?*, s. 20.

106 Socialstyrelsen och Folkhälsomyndigheten (2014). *Underlag till nationell strategi för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter*, s. 28ff.

4

En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

NATIONELLT JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKT MÅL

**Kvinnor och män ska
ta samma ansvar för
hemarbetet och ha
möjlighet att ge och få
omsorg på lika villkor.**



Prioriterade mål för Skåne:

- Öka mäns uttag av föräldraledigheten.
- Män får och tar i högre utsträckning del av föräldrastödjande information och insatser.

Problembeskrivning

Möjligheten att förena betalt arbete med att ha en familj och att vårda relationer med närstående är en viktig del i svensk jämställdhetspolitik.¹⁰⁷

Liksom traditionella mönster mellan kvinnor och män lever kvar när det gäller förvärvsarbete lever dessa mönster även kvar i hemarbete samt i omsorg om barn och anhöriga. Skillnaderna mellan könen har minskat något. Men det finns fortfarande förväntningar och föreställningar kring män som familjeförsörjare och kvinnor som omsorgsgivare som får konsekvenser för mäns och kvinnors arbetsbörda, ekonomi, hälsa och kontakt med anhöriga. Män utför mindre hem- och omsorgsarbete än kvinnor och de jobbar oftare heltid. En av anledningarna till kvinnors deltidsarbete är omvårdnad om barn. 12 procent av de deltidsarbetande kvinnorna anger detta, vilket kan jämföras med 6 procent av de deltidsarbetande männen.¹⁰⁸ Män arbetar mer övertid än kvinnor.¹⁰⁹

Ett mer jämställt föräldraskap med en rättvis fördelning av föräldraledighet, hushållsansvar, engagemang och delaktighet i beslut, leder till en förbättrad hälsa, livskvalitet och till att barnen får en bättre relation till båda föräldrarna. Dessutom främjas barns sociala, beteendemässiga och kognitiva utveckling av det jämställda föräldraskapet.¹¹⁰ En jämställd fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet är också det som mest påverkar pojkars inställning positivt till jämställdhet.¹¹¹ Att ha en positiv attityd till jämställdhet är också våldsförebyggande. Unga män och pojkar

som har en negativ syn på jämställdhet och en konservativ syn på kön och könsroller är mer benägna att använda våld.¹¹²

Det obetalda arbetet omfattar även omsorg om andra än barn, till exempel föräldrar, syskon eller vänner. Nästan en femtedel av befolkningen ger regelbundet omsorg till en anhörig. Omsorgsarbetet om äldre och personer med funktionsnedsättning är relativt jämnt fördelat mellan kvinnor och män. När omsorgsbehovet ökar tycks dock den jämna fördelningen minska, i alla fall när det kommer till tiden som den anhöriga lägger ner på omsorgsarbete. Kvinnor ger mer omfattande omsorg än män och uppgår också i högre grad att det medför mindre tid till egna aktiviteter samt stora fysiska och psykiska påfrestningar.¹¹³ Omsorgsgivande kan alltså få betydande konsekvenser både för välbefinnande och i arbetslivet. Exempelvis har 13 procent av kvinnorna och 8 procent av männen minskat sin arbetstid, sagt upp sig eller gått i pension tidigare än planerat som en följd av omsorgsgivande.¹¹⁴ Vidare använder kvinnor i högre utsträckning än män semesterdagar och kompledighet för att hjälpa närstående. Detta resulterar för många i minskade inkomster.¹¹⁵ Eftersom utförandet av anhängvård får olika konsekvenser är det viktigt att arbeta för att män och kvinnor i Skåne kan ge och få anhängvård på lika villkor. Att satsa på ökad bemanning, kompetens och trygghet i äldreomsorgen och LSS-verksamheten skulle ha effekt för jämställdheten. Detta eftersom det är flest kvinnor som jobbar i dessa verksamheter och eftersom kvinnor utför mer omfattande anhängomsorg.

107 Skr 2016/17:10. Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, s. 29.

108 Statistiska centralbyrån (2022). En fråga om tid (TID2021). En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021.

109 Statistiska centralbyrån (2020). Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Tema: Övertid och mertid 2005–2019, s. 1

110 Länsstyrelsen i Örebro län (2016). Föräldraskap och tonårstid – om stöd till föräldrar med tonårsbarn, s. 9f.

111 Oscar Lahne & Richard Wenne (2011). Hur skapas jämställda attityder?, s. 20.

112 MUCF (2013). Unga och våld, s. 13.

113 Jämställdhetsmyndigheten (2021). Håll i, håll ut och växla upp, s. 59 ff.

114 Ibid.

115 Ibid.

Öka mäns uttag av föräldraledigheten

I Skåne tar kvinnor ut 70 procent av föräldrapenningen och män 30 procent. Även när det handlar om tillfällig föräldrapenning (VAB - vård av barn) tar kvinnor ut fler dagar än män.¹¹⁶ I Skåne är det bara 16 procent av föräldrarna som delar jämställt (inom spannet 60–40 procent) på föräldraförsäkringen. Skåne är bland de län där pappors uttag är som lägst.¹¹⁷

Det är inte bara kön som påverkar uttaget av föräldraledighet. Även utbildning och ekonomi påverkar. De som använder föräldraförsäkringen i minst utsträckning är män som har väldigt höga eller väldigt låga inkomster eller saknar inkomst helt och står långt från arbetsmarknaden. Kvinnor i samma situation avstår inte från föräldrapenning men tar kortare ledighet.¹¹⁸ Män med lång eftergymnasial utbildning ökar sitt uttag av föräldraledighet mer än övriga grupper.¹¹⁹

Arbetsgivares attityder till föräldraledighet och strukturer på arbetsplatsen är bland det som är mest avgörande för pappors slutgiltiga uttag av föräldraförsäkringen. Föreställningar om att det inte går att ta föräldraledigt från arbetet eller att mötas av negativa attityder till föräldraledighet påverkar mäns uttag. Det främjar däremot uttaget om det finns chefsstöd och tydliga strukturer på arbetsplatsen gällande föräldraledighet.¹²⁰ I organisationer där möjligheten att vara föräldraledig är en prioriterad personalfråga



är uttaget av föräldraledighet mer jämställt.¹²¹ Diskrimineringslagen har krav om att arbetsgivare ska ha aktiva åtgärder för att anställda ska kunna förena föräldraskap och arbete.¹²² Arbetsgivare gynnas av att arbeta med jämställdhet och ett aktivt arbete för att anställda ska kunna kombinera föräldraskap och arbete. Vinsterna är bland annat kopplade till rekrytering och kompetensförsörjning men även till ekonomi och utveckling. Ett aktivt arbete för ett jämställt föräldraskap minskar sjukfrånvaron och personalomsättningen.^{123,124}

116 Länsstyrelsen Skåne (2023). Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023.

117 Försäkringskassan (2020). Forskning och kunskap 2020 Barn vars föräldrar delar jämställt på föräldrapenning efter län [Statistikdatabas - Försäkringskassan \(forsakringskassan.se\)](https://statistikdatabas.forsakringskassan.se) (hämtad 2024-01-23).

118 Prop. 2016/17:1. Bilaga 3, Försäkringskassan Forskning och kunskap föräldraförsäkringen, [Statistik inom området barn och familj - föräldrapenning - Försäkringskassan \(forsakringskassan.se\)](https://statistik.inomomradet.barnochfamilj.forsakringskassan.se) (hämtad 2024-01-23).

119 Inspektionen för socialförsäkringen (2013). Föräldrapenning och föräldraledighet.

120 Hwang och Haas (2019). [Policy is not enough - the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden: Community, Work & Family: Vol 22, No 1 \(tandfonline.com\)](https://tandfonline.com) (hämtad 2024-01-23).

121 Försäkringskassan (2019). [Reserverade dagar i föräldraförsäkringen \(forsakringskassan.se\)](https://forsakringskassan.se) (hämtad 2024-01-23).

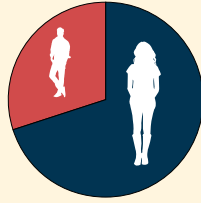
122 SFS 2016:828, 5 §.

123 Länsstyrelsen Skåne (2019). Jämställt föräldraskap - En arbetsgivarfråga, s. 23ff.

124 Sveriges kommuner och landsting (2016). Jämställdhet ur ett arbetsgivarperspektiv; Sveriges kommuner och

2

timmar per vardag. Så mycket mindre tid än mammorna tillbringar papporna med sina barn.



I Skåne tar kvinnor ut 70 procent av föräldrapenningen och män 30 procent.



19 procent av de deltidsarbetande kvinnorna anger omvårdnad om barn som skäl till deltid. 6 procent av de deltidsarbetande männen anger samma skäl.

Det ojämna uttaget av föräldraförsäkringsdagar och deltidsarbete har stor betydelse för kvinnors och mäns löneutveckling och pension. Det påverkar även relationen till barnen och den egna hälsan. Kvinnor vars partner inte använder föräldraförsäkringen löper störst risk för sjukskrivning.¹²⁵ Att öka mäns uttag av föräldraledighet är avgörande för att öka jämställdheten och för att stärka mäns omsorgsgivande och kontakt med sina barn.

Män får och tar i högre utsträckning del av föräldrastödande information och insatser

Pappor tillbringar två timmar mindre tid med barnen än mammorna varje vardag.¹²⁶ Studier visar att män i betydligt lägre grad är mottagare av mödra- och barnhälsovårdens insatser och att män ofta känner sig åsidosatta i mötet med mödra- och barnhälsovården.¹²⁷ Barnmorskemottagningar och barnavårdscentraler är viktiga arenor för hälsofrämjande och förebyggande arbete. Här kan grunden till ett engagemang i barnets uppväxt läggas hos båda föräldrarna.

I syfte att förbättra förutsättningarna för ett jämställt föräldraskap är det viktigt att män involveras som föräldrar redan från graviditeten. Ett sätt att göra det är att anpassa föräldraskapsstödet så att det tilltalar både män och kvinnor och icke-binära. Föräldraskapsstödet ska utgå från det jämställda föräldraskapet och det gemensamma ansvarstagandet för barnen. Det finns många olika former av föräldrastöd. Det kan vara till tonårsföräldrar, föräldrar till barn med funktionsnedsättningar, asylsökande föräldrar och föräldragrupper inför och efter förlossning. Föräldrastödet kan ske i kommunal och privat regi. Länsstyrelsen Skåne har i uppdrag att till vissa kommuner tillhandahålla en regional stödstruktur för föräldraskapsstöd med tydligt jämställdhetsfokus.

landsting (2018). *Halva föräldraledigheten – hela tiden*; Sveriges kommuner och landsting (2017). *Sjukfrånvaro i kommuner och landsting – vad är problemet?*, s. 21f.

125 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 79.

126 SOU 2014:6. *Män och jämställdhet*, s. 176.

127 Region Skåne (2023). [Jämställt föräldraskap - metodmaterial - Vårdgivare Skåne \(skane.se\)](#) (hämtad 2024-01-23).

5

Jämställd hälsa



NATIONELLT JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKT MÅL

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Prioriterade mål för Skåne:

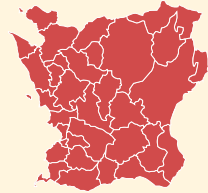
- Bättre fysisk och psykisk arbetsmiljö och färre sjukskrivningar.
- Minska den psykiska ohälsan bland flickor, pojkar, kvinnor, män och icke-binära.
- En mer jämställd hälso- och sjukvård.
- Ett stärkt arbete för att förbättra den sexuella och reproduktiva hälsan och rättigheterna.

60

procent av flickorna anger bra självskattad hälsa i elevundersökningar. Det kan jämföras med 80 procent av pojkarna.



Bland ungdomar som uppger att deras biologiska kön inte överensstämmer med det kön de identifierar sig med uppger endast ca 40 procent att de har en god självskattad hälsa.



I samtliga kommuner är ohälsotalet högre bland kvinnor än bland män.

och fysisk ohälsa och det finns en koppling mellan ohälsa och den ojämna fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Omvänt har också en ojämskörd tillgång till vård och omsorg samt ojämskörd hälsa beroende på kön påverkan på människors möjligheter till makt och inflytande, arbete, utbildning och försörjning.¹³⁷

Bättre fysisk och psykisk arbetsmiljö och färre sjukskrivningar på arbetsplatser

Arbetslivet har stor påverkan på människors hälsa. Arbetsmiljöförhållandena för män och kvinnor ser olika ut och föreställningar om manligt och kvinnligt får konsekvenser för hur personer bemöts. Föreställningar kring kvinnligt och manligt påverkar också möjligheter och villkor i samband med sjukskrivning. Det finns tydliga skillnader mellan kön när det gäller arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro. Till exempel är kvinnor överrepresenterade när det gäller stressrelaterade skador liksom förslitningsskador eftersom de har de mest repetitiva arbetsuppgifterna.

Fler män än kvinnor förolyckas på arbetsplatsen och det är vanligare att män drabbas av arbetsplatsolyckor. Kvinnor drabbas i högre utsträckning av arbetsrelaterade sjukdomar och är sjukskrivna i högre grad än män.¹³⁸ Det är vanligare att kvinnor blir utsatta för våld eller hot om våld i arbetet. Kvinnors högre sjukskrivning och våldsutsatthet i arbetet förklaras av att de oftare jobbar i branscher och yrken med hög psykisk och känslomässig belastning och med liten möjlighet till kontroll över det egna arbetet. Att kvinnor utför mer obetalt hem- och omsorgsarbete kan också vara en bidragande orsak till kvinnors högre sjukskrivningstal. Det finns också skillnader i sjukskrivningsprocessen för män och kvinnor. Till exempel får kvinnor vänta längre på olika insatser i samband med sjukskrivning och kvinnor och män får i viss mån olika beslut för liknande problem.¹³⁹

Utifrån detta är det viktigt att utveckla det arbete som sker i länet för att säkerställa att sjukskrivningar ska vara rätt anpassade, säkra och jämställda och för att skapa en god fysisk och psykisk arbetsmiljö för kvinnor, män, flickor, pojkar och icke-binära.

¹³⁷ Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner*, s. 40.

¹³⁸ Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 44–45.

¹³⁹ Sveriges kommuner och landsting (2014). *(O)jämskördhet i hälsa och vård*, s. 34–36.

Minska den psykiska ohälsan bland flickor, pojkar, kvinnor, män och icke-binära

Psykiatriska diagnoser är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivning och ökar hos både kvinnor och män. Kvinnor anger i högre utsträckning än män att de lider av ångslan, oro och ångest och särskilt unga kvinnor är särskilt drabbade av psykisk ohälsa.¹⁴⁰ I Skåne har andelen elever som uppger att de har psykiska besvär ökat, både bland pojkar och flickor. Psykiska besvär rapporteras dock betydligt oftare av flickor än pojkar.

Den självskattade hälsan hos elever i Skåne hade försämrats 2021 jämfört med 2016. 80 procent av pojkarna och 60 procent av flickorna anger bra självskattad hälsa.¹⁴¹ Bland ungdomar som uppger att deras biologiska kön inte överensstämmer med det kön de identifierar sig med uppger endast ca 40 procent att de har en god självskattad hälsa.¹⁴²

Det är vanligare att flickor söker stöd för att de mår psykiskt dåligt än att pojkar gör det. Samtidigt som den psykiska ohälsan ökade mellan åren 2016 och 2021, så minskade andelen som sökte stöd för de som mått psykiskt dåligt i minst två veckor. Denna minskning sågs i större utsträckning för pojkar än för flickor. Till exempel mer än halverades andelen pojkar som mått dåligt i minst två veckor som sökte stöd hos elevhälsan mellan åren 2016 och 2021.¹⁴³ Även yngre vuxna är en utsatt grupp när det kommer till psykisk ohälsa, både nationellt och i Skåne.

År 2022 rapporterade kvinnor god mental hälsa i lägre utsträckning jämfört än män, och störst är könsskillnaden i åldersgruppen 16–29 år.¹⁴⁴

Förhållandena under uppväxten har stor påverkan för hälsan under hela livet, och att arbeta för att minska den psykiska ohälsan bland barn och unga vuxna är därför angeläget för folkhälsan i Skåne. För att minska den psykiska ohälsan är det viktigt att utveckla det förebyggande arbetet, till exempel genom att förebygga kränkningar och trakasserier på såväl skolor som på arbetsplatser, eftersom detta många gånger leder till psykisk ohälsa.

En mer jämställd hälso- och sjukvård

Föreställningar om kön och genus påverkar vård, behandling och diagnostisering, som i sin tur påverkar möjligheten till jämlik och jämställd hälso- och sjukvård och tandvård. En rad studier visar att det förekommer medicinskt omotiverade skillnader orsakade av medvetna eller omedvetna föreställningar om kön, så kallad genusbias.¹⁴⁵ Ett exempel på det är inom området hjärt- och kärlsjukdomar där kvinnors symptom eller berättelser har misstolkats eller ignorerats. Ett annat exempel är att män befaras underdiagnosticeras när det gäller depressioner.¹⁴⁶

Förekomsten av vissa sjukdomar skiljer sig åt beroende på kön och samma sjukdom kan ge olika symptom för kvinnor respektive män. Vidare kan kvinnor och män reagera olika på läkemedel. Utifrån detta behövs

140 Skr. 2016/17:10. Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, s. 45.

141 Region Skåne (2021). *Folkhälsorapport Barn och Unga i Skåne 2021*.

142 Region Skåne (2022). *Ungas hälsa utifrån könsidentitet. En statistikbilaga till Folkhälsorapport barn och unga i Skåne 2021*.

143 Region Skåne (2021). [Folkhälsorapport barn och unga i Skåne 2021 - Utveckling Skåne \(skane.se\)](https://www.skane.se/om-skane/utveckling) (hämtad 2024-01-23).

144 Ibid.

145 Sveriges kommuner och landsting (2014). *(O)jämställdhet i hälsa och vård*, s. 7f, 29.

146 SOU 2015:86. *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*, s. 302.

det ibland könsspecifika bedömningar och rekommendationer medan det i andra fall kan bidra till ojämställd vård inom hälso- och sjukvården. Det behövs ny kunskap och nya perspektiv för att identifiera medicinskt omotiverade skillnader.¹⁴⁷ Att vidareutveckla kunskapen kring dessa frågor är viktigt för att uppnå målet om en mer jämställd hälso- och sjukvård i länet och för att kunna ge en god vård på lika villkor.

Föreställningar och normer om kön och maskulinitet påverkar också hur kvinnor, män, flickor, pojkar och icke-binära söker vård. Bland annat söker män vård i mindre utsträckning och i ett senare skede än kvinnor. Flera av de dödsorsaker som är vanligare bland män än bland kvinnor kan relateras till risktagande, framför allt inom trafiken, våldsanvändning och hög alkoholkonsumtion.¹⁴⁸ Utifrån detta är det angeläget att satsa på åtgärder för att förmå män att söka hjälp och vård tidigare för att förbättra folkhälsan och bidra till en mer jämställd och jämlik hälsa. Att utveckla pågående arbete i länet för att säkerställa att de som möts av hälso- och sjukvården får samma frågor och bemötande oavsett kön eller könsuttryck är viktigt. Det är en viktig förutsättning för att säkerställa likvärdig service och vård till Skånes befolkning.

Ett stärkt arbete för att förbättra den sexuella och reproduktiva hälsan och rättigheterna

Den sexuella och reproduktiva hälsan har stor betydelse för människors hälsa och välbefinnande och dessa frågor är en viktig del av jämställdhetsarbetet. Normer kring maskulinitet och sexualitet påverkar hur män och kvinnor söker vård gällande sexuell hälsa i livets

olika skeden. Till exempel visar statistik från ungdomsmottagningarna att färre killar än tjejer testar sig för sexuellt överförbara sjukdomar. Insatser gällande sexuell hälsa riktar sig också oftare till tjejer och kvinnor. Att förändra normer kring maskulinitet skulle kunna bidra till att fler män och pojkar söker vård och råd i förhållande till sexuell hälsa. Vid sidan om detta är det angeläget att vården i än större utsträckning arbetar för att underlätta för män och pojkar att söka sig till exempel ungdomsmottagningar och andra mottagningar.¹⁴⁹

För att utveckla den sexuella och reproduktiva hälsan för kvinnor i Skåne är det viktigt att till exempel utveckla förlossningsvården och annan hälso- och sjukvård som har särskild betydelse för kvinnors sexuella hälsa.¹⁵⁰ Det är också angeläget att förbättra och tillgängliggöra hälso- och sjukvård för hbtq-personers sexuella hälsa.

Skolan och andra verksamheter som möter barn och unga spelar en viktig roll för att förändra normer kring bland annat kön, könsuttryck och sexualitet. Dessa verksamheter kan på så sätt bidra till att öka den sexuella och reproduktiva hälsan bland barn och unga och bidra till det våldsförebyggande arbetet och jämställdhet. Att öka kvaliteten på undervisningen i sexualitet, samtycke och relationer och att främja arbetet som sker inom området i Skåne är därför angeläget. Vidare är det viktigt att säkerställa att denna undervisning görs tillgänglig för alla barn och unga, även för barn och unga med till exempel funktionsnedsättning.

147 Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (2014). *En mer jämlik vård är möjlig*, s. 21ff.

148 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 81.

149 SOU 2014:6. *Män och jämställdhet*, s. 167.

150 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 172.



” För kvinnor i Skåne är det viktigt att till exempel utveckla förlossningsvården och annan hälso- och sjukvård som har särskild betydelse för kvinnors sexuella hälsa.

6

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra



NATIONELLT JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKT MÅL

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Prioriterade mål för Skåne:¹⁵¹

- Vidareutveckling av ett verkningsfullt förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor.
- Säkerställa rutiner för tidig upptäckt och förbättrad tillgång till stödinsatser för våldsutsatta, våldsutövare och barn som lever med våld.
- Effektivare brottsbekämpning.
- En stärkt kunskaps- och metodutveckling.

¹⁵¹ Innehållet i dessa mål överensstämmer med de fyra politiska målsättningarna i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, vilken är en del av Skr. 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.

Problembeskrivning

Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av den maktobalans som råder mellan kvinnor och män.¹⁵² Personlig säkerhet och ett liv fritt från våld är mänskliga rättigheter och rätten till den egna kroppen är en avgörande förutsättning för att kunna ha makt och inflytande över sitt eget liv.¹⁵³ Såväl FN, EU och WHO lyfter fram mäns våld mot kvinnor som ett omfattande samhällsproblem¹⁵⁴, och FN:s kvinno-kommitté har riktat kritik mot Sverige gällande bland annat den höga förekomsten av sexuella trakasserier i skol- och arbetsmiljö. Sverige har också fått kritik gällande låga siffror för åtal och fällande domar rörande sexuellt våld.¹⁵⁵ Det är en allvarlig typ av brottslighet som förekommer i alla samhällsgrupper och har stora konsekvenser för jämställdheten och för folkhälsan. Våldet tar sig många uttryck och kan vara fysiskt, psykiskt, sexuellt, materiellt eller ekonomiskt. Att utsättas för våld innebär en ökad risk för olika former av fysisk och psykisk ohälsa, både på kort och på lång sikt.¹⁵⁶ Våldsutsatthet innebär också en begränsning av den utsattas liv, självständighet och möjligheter till försörjning. Mäns våld mot kvinnor innebär, vid sidan av stort mänskligt lidande och kränkningar av grundläggande mänskliga rättigheter, också stora samhällsekonomiska kostnader relaterade till ohälsa, rättsväsende och produktionsbortfall.¹⁵⁷

Det finns en stark överrepresentation av män bland dem som utövar våld. Bland annat visar statistik att majoriteten (80 procent) av de personer som 2022 misstänktes för brott mot person var män. Det gäller i synnerhet våldtäkt och sexuellt ofredande, där 98 respektive 96 procent av de misstänkta var män.¹⁵⁸ Detta kan ses både som ett resultat av och en bidragande faktor till den ojämna fördelningen av makt mellan könen. Begreppet mäns våld mot kvinnor och det sjätte delmålet syftar till att synliggöra detta och att våldet till stor del är en jämställdhetsfråga. Delmålet om mäns våld mot kvinnor omfattar hbtqi-personers utsatthet för våld samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål. När det gäller våld från närstående, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, sexualbrott samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål, syftar delmålet även till att motverka mäns och pojkars utsatthet för våld respektive kvinnor och flickors utövande av våld.

Många gånger utövas våld av någon som den våldsutsatta har eller har haft en relation till. Kvinnor, män och transpersoner utsätts för våld i nära relationer, men våldet och dess konsekvenser ser olika ut. Exempelvis är det vanligare att kvinnor utsätts för grövre våld och kvinnor har betydligt större behov av hjälp och stödinsatser än män.¹⁵⁹ Våldet mot kvinnor är dessutom oftare upprepat jämfört med våldet mot män. Kvinnor löper betydligt större risk att drabbas av dödligt

152 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 33; se även preambeln till Deklarationen om avskaffande av våld mot kvinnor (DEVAV, 1993).

153 Se exempelvis artikel 3 i Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, artikel 5 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, artikel 3 och 4 i Deklarationen om avskaffande av våld mot kvinnor, artikel 9 i Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, artikel 19 i Barnkonventionen.

154 Se exempelvis Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering mot kvinnor (CEDAW, 1979); Deklarationen om avskaffande av våld mot kvinnor (1993); Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet, även kallad Istanbulkonventionen (Sverige undertecknade konventionen 2011, EU undertecknade 2017); WHO (2013). *Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*.

155 Se CEDAW/C/SWE/CO/10, s. 6.

156 NCK (2014). *Våld och hälsa*.

157 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 83.

158 BRÅ (2023). *Kriminalstatistik 2022. Misstänka personer*, s. 25.

159 BRÅ (2014). *Brott i nära relationer – en nationell kartläggning*.

våld inom ramen för en relation; i samtliga tio fall av dödligt våld i en parrelation 2022 var offret en kvinna.¹⁶⁰

Våldet förekommer i alla åldersgrupper, men barn och unga är en särskilt utsatt grupp när det gäller utsatthet för våld. Yngre kvinnor är mer utsatta än äldre och utgör den grupp som är mest utsatt för brott i nära relationer och unga kvinnor är överrepresenterade bland de som uppger att de har trakasserats sexuellt i arbetslivet och utsatts för sexualbrott i allmänhet.¹⁶¹ I Skåne uppger nio procent av flickorna i årskurs 6, årskurs 9 och årskurs 2 på gymnasiet att de varit utsatta för oönskad sexuell handling under 2021, att jämföras med tre procent av pojkarna.¹⁶²

Nästan 60 procent av ungdomar mellan 15–19 år varit utsatta för våld eller trakasserier i en kärleksrelation.¹⁶³ Våld i ungas relationer, och insatser för att möta dem, behöver ta hänsyn till så kallat ungdomsspecifika faktorer, som exempelvis beroendeställning gentemot föräldrar, närvaro i en skolmiljö eller begränsad erfarenhet av romantiska/intima relationer.¹⁶⁴

I en studie från Allmänna Barnhuset uppgav 28,6 procent (43,2 procent av flickorna, 12,5 procent av pojkarna och 45,9 procent av elever med icke-binär könsidentitet), att de utsatts för sexuella övergrepp av någon (vuxen eller jämnårig). I samma undersökning uppgav 29 procent av de

tillfrågade barnen att de någon gång utsatts för någon form av våld av en vuxen inom familjen, och 10 procent av de tillfrågade eleverna uppgav att de upplevt våld mellan vuxna i familjen.¹⁶⁵ Många barn har alltså egna upplevelser av att utsättas för våld eller har upplevt våld i sin familj. Det finns också en stark koppling mellan att bevittna våld och att själv utsättas för våld.¹⁶⁶ Att uppleva eller själv utsättas för våld får stora konsekvenser för barnets hälsa och välbefinnande.

Det finns även en tydlig koppling mellan funktionsnedsättning och utsatthet för fysiskt, psykiskt och sexuellt våld i såväl barndom som i vuxen ålder. Risken att utsättas är högre för kvinnor med funktionsnedsättning jämfört med män med funktionsnedsättning.¹⁶⁷

Studier om transpersoners utsatthet för våld visar på en väldigt hög förekomst av både våld i offentligheten och våld i nära relationer. Det som utmärker sig är att våldet i nära relationer ofta har transfobiska motiv.¹⁶⁸ Hbtqi-personer har generellt sämre tillgång till samhällets skydd och stöd, vilket påverkar tilliten till samhället.¹⁶⁹ Barn och unga med annan könsidentitet uppger i betydligt lägre grad än att de upplever hemmet som en trygg plats. Andelen barn och unga som identifierar sig som cispersoner¹⁷⁰ som upplever hemmet som tryggt är 90 procent, medan 70 procent av barn och unga med annan könsidentitet svarar att de upplever hemmet som tryggt.¹⁷¹

160 BRÅ (2023). *Kriminalstatistik 2022. Konstaterade fall av dödligt våld*, s. 13.

161 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 116.

162 Region Skåne (2021). *Folkhälsorapport Barn och Unga i Skåne*.

163 Korkmaz (2021). *Youth intimate partner violence in Sweden. Prevalence and young people's experience of violence and abuse in romantic relationships*.

164 Ibid, s. 67.

165 Stiftelsen Allmänna Barnhuset (2023). *Våld mot barn 2022. En nationell kartläggning*.

166 BRÅ (2014). *Brott i nära relationer – en nationell kartläggning*.

167 Myndigheten för delaktighet (2023). *Våld mot personer med funktionsnedsättning – Om utsatthet och förekomst av våld*, s. 31.

168 Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner*; Scottish Transgender Alliance (2010). *Out of sight, out of mind? Transgender People's Experiences of Domestic Abuse*.

169 Ungdomsstyrelsen (2010). *Hon hen han*; Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner*.

170 En cisperson är en person som identifierar sig med det kön hen blev tilldelad vid födseln.

171 Ramboll/Länsstyrelsen i Skåne (2023). *Barn och ungas livsvillkor i Skåne (internt arbetsmaterial)*.

98

procent av de misstänkta för våldtäkt 2022 var män. För sexuellt ofredande var samma siffra 96 procent.



28,6 procent av barnen uppgav i en studie från Allmänna Barnhuset (2022), att de utsatts för sexuella övergrepp av vuxen eller jämnårig.



I Skåne uppger 1,3 procent av killar och 1 procent av tjejer i åldrarna 18–30 år att de någon gång fått ersättning för sex.

Ekonomiskt våld är en särskild form av våld som innebär att våldsutövaren på olika sätt kontrollerar eller utnyttjar den utsattas ekonomi eller andra tillgångar. Det kan till exempel handla om att begränsa den utsattas insyn i familjens ekonomi, att förbjuda någon att arbeta, att tvinga någon att skriva på papper gällande lån, inköp eller olika sorters abonnemang eller att stjäla någons pengar direkt. Det kan också handla om ekonomiskt eftervåld, som att vägra betala underhåll eller att förhålla en bodelningsprocess. Även våld som inte är direkt ekonomiskt kan få ekonomiska konsekvenser, som att den utsatta behöver vara sjukskriven, lämna en anställning eller flytta.

Hedersrelaterat våld och förtryck innefattar handlingar som begränsar och inskränker individens fri- och rättigheter samt alla former av våld. Det som gör en handling hedersrelaterad är motivet, det vill säga om handlingen syftar till att bevara eller återupprätta en persons, familjs, släkts eller annan liknande grupps föreställda heder. Hedersrelaterat våld och förtryck är kopplat till hedersnormer som bygger på patriarkala och heteronormativa föreställningar. Individens intresse anses vara underordnat familjens samtidigt som individens handlingar anses påverka hela familjens anseende. Individens sexualitet kan därför föreställas vara hela familjens angelägenhet. Handlingar för att upprätthålla familjens heder kan till exempel vara att en inte får klä sig som en vill, bli kär i den en vill eller uttrycka

sin sexualitet eller könsidentitet. Andra former av hedersrelaterat våld och förtryck är tvångsäktenskap, barnäktenskap, könsstympning och dödligt våld.

Det saknas idag beprövade metoder inom hedersrelaterat våld och förtryck gällande familjearbete och komplexiteten av att den utsatta också kan vara förövare, men är något som efterfrågas av yrkesverksamma i länet.

I en kartläggning uppger socialförvaltningarna i fyra skånska kommuner att de har haft kännedom om totalt 43 bortförda personer under 2022, där socialtjänsten i 10 av fallen (alla barn), kände till personen innan bortförandet. Majoriteten av bortförandena, 35 av 43 fall, handlade enligt socialtjänsten om att undkomma myndighetsbeslut eller undvika myndighetsinblandning i familjen.¹⁷²

Utvecklingen av nya digitala kanaler har inneburit förändringar i hur våld kan utövas. Möjligheterna är större att anonymt hota och trakassera människor, och att kontrollera och förfölja. Detta får konsekvenser för våldsutsatthet både inom ramen för nära relationer och för våld som utövas av obekanta och på offentliga arenor. Till exempel visar en studie att kvinnor är mer utsatta för näthat än män, och gällande andra saker: kvinnor får ta emot sexuella trakasserier och utseenderelaterade förolämpningar medan män får ta emot hat som berör yrkesutövning och pre-

¹⁷² Länsstyrelsen Östergötland (2023). Kartläggning av bortförda personer i en hederskontext under 2022.

station. Samma studie visar också att den grupp som är mest utsatt är kvinnliga journalister.¹⁷³

Internet har också inneburit en ökning av tillgänglighet och informationsflöde gällande sexuella tjänster, även om antalet individer i prostitution inte verkar ha ökat. Erfarenheter av sex mot ersättning har samband med ohälsa och annan utsatthet. Enligt flera undersökningar är andelen individer i Sverige som har köpt eller sålt sexuella tjänster relativt konstant över tid.¹⁷⁴ Knappt en av tio män och mindre än en procent bland kvinnor har någon gång gett ersättning för sexuella tjänster.¹⁷⁵ I Skåne uppger 1,3 procent av killar och 1 procent av tjejer i åldrarna 18–30 år att de någon gång fått ersättning för sex. Unga hbtqi-personer har större erfarenhet av både sexuell exploatering på internet och av att ha haft sex mot ersättning än andra unga.¹⁷⁶

Vidareutveckla ett verkningsfullt förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor i Skåne

Våld behöver förebyggas på flera nivåer samtidigt. Insatser behöver riktas mot redan drabbade (indikativ preventionsnivå), mot utsatta riskgrupper (selektiv preventionsnivå) samt insatser för breda grupper i befolkningen (universell preventionsnivå). Av särskild vikt är att utveckla

våldspreventiva insatser på universell nivå, då detta har visat sig ha störst preventiv effekt.¹⁷⁷ Det är också viktigt att det förebyggande arbetet bedrivs med vad som ofta kallas en hela kommunen-ansats, vilket innebär ett helhetsgrepp där insatser fokuserar på olika sorters våld, olika riskmiljöer och olika riskfaktorer.¹⁷⁸ Många satsningar inom det tidigt våldsförebyggande arbetet har präglats av brist på långsiktighet och kontinuitet. Dessutom brister ofta uppföljning och utvärdering.¹⁷⁹ Därför behöver det tidigt våldsförebyggande arbetet utgå från befintlig forskning och kunskap på området, och från ett strukturerat och kunskapsbaserat arbetssätt där samverkan, lägesbild, orsaksanalys och uppföljning är centrala delar.¹⁸⁰ Det är även viktigt att samverka med andra sakområden där förebyggande insatser görs.

Det finns en tydlig koppling mellan kön, maskulinitetsnormer och våld. Risken för att ha begått en våldsam eller kränkande handling ökar med mer än tre gånger för killar som instämmer i påståenden om stereotypa könsroller. Det finns alltså ett samband mellan stereotypa föreställningar för kön och att utöva våld.¹⁸¹ För att förebygga mäns våld mot kvinnor är det därför angeläget att arbeta genusförändrande för att motverka och förändra destruktiva maskulinitetsnormer.¹⁸² I detta behöver män och pojkar involveras i större utsträckning än tidigare.¹⁸³

Vid sidan av ett tidigt våldspreventivt arbete är det angeläget att stödja utvecklingen av det

173 Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI (2020). *Det digitala hatets karaktär. En studie av hat mot kvinnor och män i utsatta yrkesgrupper*.

174 Länsstyrelsen Stockholm (2015). *Prostitutionen i Sverige 2014*.

175 Folkhälsomyndigheten (2017). *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017*.

176 Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Prostitution och människohandel. Slutredovisning av uppdrag att stärka arbetet mot att barn och unga respektive vuxna utnyttjas i prostitution och människohandel, samt kartlägga omfattningen av prostitution och människohandel*, s. 15.

177 Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Inget att vänta på*, s. 17.

178 Ibid, s. 114, 145f.

179 Jämställdhetsmyndigheten (2020). *Våldsprevention i Sverige*.

180 Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Inget att vänta på*.

181 Ungdomsstyrelsen (2013). *Unga och våld*.

182 Jämställdhetsmyndigheten (2020). *Inget att vänta på*, s. 98.

183 Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 83



återfallsförebyggande arbetet i Skåne, riktat till våldsutövare för att främja upptäckt, motivera till att ta emot stödinsatser, bedöma risker och förmå dem att sluta använda våld. Detta behöver ske genom kompetenshöjande insatser för dem som möter målgruppen, både gällande att motivera till att ta emot stöd och att kunna förändra våldsamt beteende. Det är också viktigt att fortsätta stödja metodutveckling och utvärdering inom området och att främja samverkan mellan relevanta aktörer såsom kommun, polis, kriminalvård och universitet.

Säkerställa rutiner för tidig upptäckt av våldsutsatthet och förbättra tillgången till stödinsatser i Skåne för våldsutsatta, barn som lever med våld och våldsutövare

Många våldsutsatta berättar inte självmant om sina erfarenheter av våld och mörkertalet är stort.¹⁸⁴ Därför måste det finnas rutiner och ett kontinuerligt arbete där flera olika aktörer samarbetar för att upptäcka våld. Att fråga om våld ökar möjligheterna att ge utsatta personer hjälp och stöd. Det bidrar till en generellt förbättrad hälsa och medverkar på lång sikt till att våldet upphör.¹⁸⁵

184 I den senaste UPR-granskningen av Sverige som genomfördes 2020 av FN:s råd för mänskliga rättigheter uppmanades Sverige av flera länder att fortsätta adressera underrapporteringen av våldtäkt och våld.

185 NCK (2010). Att ställa frågor om våld som en del av anamnesen.

Flera instanser spelar viktiga roller i att tidigt upptäcka och uppmärksamma våldsutsatthet. Hälso- och sjukvården är en central aktör som kan bidra till att upptäcka våld, erbjuda vård och hänvisa till stöd- och hjälpinsatser. Andra viktiga instanser är verksamheter som möter barn och unga, exempelvis förskola, skola, fritidsverksamheter och ungdomsmottagningar. Att det finns rutiner i dessa verksamheter för att ställa frågor om våld och övergrepp är nödvändigt för att kunna uppmärksamma barn och ungdomar som utsätts för våld och kränkningar, både från närstående och obekanta. Det går också att arbeta med våld som en arbetsgivarfråga, inte minst som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹⁸⁶

När det gäller prostitution och människohandel finns det, precis som vid annan våldsutsatthet, ett stort mörkertal och många berättar inte självmant om sina upplevelser. Därför är det viktigt att arbeta för att tidigt upptäcka personer med erfarenheter av prostitution och/eller människohandel, bland annat genom att ställa frågor om sådana erfarenheter samt om erfarenheter av sexuella övergrepp. Därtill är det viktigt att skapa rutiner för detta arbete inom verksamheter som kan komma att möta vuxna och barn.¹⁸⁷

Många av de skånska kommunerna erbjuder insatser av god kvalitet till såväl våldsutsatta som till våldsutövare och barn som lever med våld. Det finns dock områden som behöver fortsätta utvecklas. Exempelvis uppger få kommuner att de har överenskommelser för samverkan i enskilda ärenden med externa aktörer, såsom hälso- och sjukvård och polis.¹⁸⁸ Det är centralt att fortsätta förbättra och utveckla den strukturerade samverkan mellan olika samhällsaktörer för att kunna ge ett fullgott stöd till våldsutsatta. Till exempel gäller detta skola och socialtjänst,

inte minst då skolan är en viktig arena för att förebygga och tillgodose stöd till ungdomar som lever i en hederskontext.¹⁸⁹

För att säkerställa att alla våldsutsatta, barn som lever med våld och våldsutövare får stöd av god kvalitet är det viktigt att även personer tillhörande grupper som har ett svagt samhälleligt skydd omfattas. Det kan handla om personer med funktionsnedsättning, hbtqi-personer, personer i prostitution och människohandel för sexuella ändamål, personer som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck samt personer i missbruk och beroende.

Det är även angeläget att främja och stötta insatser på regional nivå som enskilda kommuner kan ha svårt att genomföra i egen regi. Det kan till exempel gälla frågan om att hjälpa våldsutsatta till stadigvarande boende efter tiden i skyddat boende, eller skydd och stöd till personer som befinner sig i prostitution och människohandel för sexuella ändamål.¹⁹⁰

Riksdagen har beslutat att skyddat boende från den 1 april 2024 regleras som en egen placeringsform, samt att tillståndsplikt och kvalitetskrav ska införas för skyddade boenden. Barn som följer med en vårdnadshavare till ett skyddat boende ska även bedömas och beviljas insatsen individuellt och socialnämnden ska tillgodose barnets behov av stöd- och hjälpinsatser. Ett barnrättsperspektiv behöver säkerställas i socialtjänstens arbete med ärenden där barn är aktuella för placering tillsammans med vårdnadshavare.

Det är av stor vikt att aktörer i länet, inte minst hyresvärdar och fastighetsbolag, har tillräcklig kunskap om hur ekonomiskt våld och våldets ekonomiska konsekvenser kan yttra sig. Samverkan och erfarenhetsutbyte bör till exempel

186 Se Jämställdhetsmyndigheten (2023). Gör det pratbart.

187 Socialstyrelsen (2015). Sex mot ersättning.

188 Socialstyrelsen (2023). Öppna jämförelser.

189 Strid, Sofia, Enelo, Jan-Magnus, Cinthio, Hanna & Baianstovu, Runa (2018). Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017–2018.

190 Skr. 2016/17:10. Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.



ske gällande saker som förtur i bostadsköer, hur våldsutsattas ofta utsatta ekonomiska situation kan hanteras samt hur det går att arbeta och samverka för att hjälpa våldsutsatta till stadigvarande boende.

Resurscentrum Heder Skåne är en myndighetsgemensam satsning mellan Länsstyrelsen Skåne, Skånes Kommuner, Region Skåne, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten. Satsningen syftar till att utveckla arbetet och i större utsträckning upptäcka, ge stöd och bekämpa hedersrelaterat våld och förtryck oavsett den utsattas vistelseort i Skåne. Arbetet innefattar bland annat rådgivning och stöd till den som utsätts eller riskerar att utsättas, samverkan mellan aktörerna samt kompetenshöjande insatser. Från och med den 1 oktober 2023 erbjuds, i samarbete med Malmö Stad, yrkesverksamma i de skånska kommunerna konsultation i ärenden gällande hedersrelaterat våld och förtryck.

Effektivare brottsbekämpning i Skåne

Att stärka rättsväsendets insatser gällande våld i nära relationer, sexualbrott samt hot och kränkningar på nätet är prioriterat i såväl Skåne som övriga Sverige. Ett mått på hur väl rättsväsendet lyckas är personupplklaringsprocent.¹⁹¹ Personupplklaringsprocenten för brottsrubriceringar inom området mäns våld mot kvinnor varierar. En positiv trend ses i Region Syd vad gäller grov kvinnofridskränkning, från 19 procent 2016 till 25 procent 2019. För vissa brottsrubriceringar är personupplklaringsprocenten lägre. Till exempel var personupplklaringsprocenten gällande misshandel i nära relation 15 procent för kvinnor respektive 8 procent för män 2019.¹⁹²

Endast en liten andel av dessa våldsbrott anmäls till polisen och mörkertalet är stort. Det är avgörande att brottsoffer får ett gott bemötande

¹⁹¹ Personupplklaringsprocent avser andel handlagda brott som lett till personupplklaring per år.

¹⁹² Brottsförebyggande rådet (2020). Kriminalstatistik. Handlagda brott.

så att de kan känna sig trygga och vilja fullfölja rättsprocessen. Kunskap om våld är en viktig förutsättning för ett bra bemötande och för att inte bidra till stigmatisering. Det är därför viktigt att kunskap om våldets uttryck och konsekvenser finns i alla led i rättsprocessen. Att säkerställa att målsägarbiträde förordnas tidigt är en annan viktig framgångsfaktor i arbetet med exempelvis sexualbrott och kan bidra till en effektivare brottsbekämpning.¹⁹³

För att uppnå effektivare brottsbekämpning bidrar Länsstyrelsen Skåne, genom satsningen *Trygg Relation – Fri från våld*, till metodutveckling och anpassning av metoden IPVI (Intimate Partner Violence Intervention) till svenska förhållanden. *Trygg Relation – Fri från våld* sker i samverkan med Malmö stad, Polismyndigheten Region Syd samt Kriminalvården Region Syd och bygger på en kombination av information om rättsliga sanktioner, erbjudande om sociala stödsatser och en aktiv och samordnad delaktighet från både myndigheter och kommun. Malmö universitet genomför följeforskning och effektutvärdering och länsstyrelsen bidrar med medel till handledning från USA i modellen IPVI samt till följeforskningen som görs av Malmö Universitet i syfte att i framtiden sprida goda erfarenheter av samverkansmodellen i Skåne.

När det kommer till prostitution och människohandel så gäller de problem som identifierats på nationell nivå, till exempel få fällande domar i människohandelsärenden, även för Skåne. Ett regionalt utvecklingsarbete för att stärka arbetet med dessa ärenden är viktigt, inte minst för att förbättra stödet till utsatta personer. Ett led i detta är att utveckla samverkan mellan socialtjänst, polis och andra relevanta aktörer på regional och lokal nivå.

Stärka kunskaps- och metodutvecklingen i Skåne

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor har kommit långt i Skåne och det finns flera organisationer och verksamheter i länet som är viktiga för kunskap- och metodutveckling nationellt.¹⁹⁴ Att förbättra kunskap och metoder är dock avgörande för arbetet med att förebygga och motverka mäns våld mot kvinnor. Endast 9 av 33 kommuner i länet uppger att de systematiskt följer upp insatser till enskilda för att kvalitetsutveckla verksamheten.¹⁹⁵ Att kartlägga våldets omfattning är viktigt för att kunna utveckla och erbjuda insatser som svarar mot de behov som finns hos våldsutsatta, barn som lever med våld och våldsutövare.

Kunskap om mäns våld mot kvinnor är eftersatt inom många yrkesgrupper. Att yrkesverksamma som möter våldsutsatta och våldsutövare har relevant och uppdaterad kunskap är avgörande för att ge ett gott bemötande och adekvata arbetsätt och insatser. Att främja kompetensutveckling till yrkesverksamma inom till exempel hälso- och sjukvård, rättsväsende, skola och socialtjänst är därför ett prioriterat område för Skåne, vilket bland annat görs i regional samverkan genom Kompetenscentrum mot våld i nära relationer. För att kunskaps- och metodutvecklingen ska bli hållbar över tid krävs att dessa insatser sker i ett sammanhang och att nya kunskaper och metoder implementeras på ett bra sätt i berörda organisationer. I dagsläget brister ofta detta arbete och lokala aktörer kan behöva ytterligare stöd för att nationellt kunskapsstöd ska omsättas i praktik.¹⁹⁶ En annan viktig insats för att stärka kunskaps- och metodutvecklingen inom området i länet är att främja och utveckla samverkan mellan forskning och praktik, till exempel gällande ett verkningsfullt förebyggande arbete.

193 Rikspolisstyrelsen (2014). *Förstudierapport – Utveckling av arbetsmetoderna vid utredning av våldtäkter*.

194 SOU 2014:49. *Våld i nära relationer – en folkhälsofråga*, s. 59.

195 Socialstyrelsen (2023). *Öppna jämförelser*.

196 Statskontoret (2021). *Mäns våld mot kvinnor. En analys av myndigheternas arbete med den nationella strategin*.



7

Metoder och verktyg i jämslällldhetsarbetet



I detta kapitel presenteras centrala begrepp samt några metoder och verktyg som kan användas i din organisations arbete med jämslällldhet och mänskliga rättigheter.

Vad: Grundläggande begrepp

Jämlikhet, jämställdhet och diskriminering

Begreppet *jämlikhet* är ett brett begrepp som handlar om övergripande rättvisa mellan alla individer och grupper i samhället. Ordet *jämställdhet* avser särskilt förhållandet mellan män och kvinnor, flickor och pojkar. *Diskriminering* är ett snävare begrepp som handlar om att en person behandlas sämre än en annan person på grund av någon av de sju i Sverige lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.¹⁹⁷ Förbudet mot diskriminering finns också inskrivet i flera internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Medan diskriminering till stor del handlar om individer så diskuteras jämställdhet framför allt på strukturell nivå och som en fråga om makt och normer.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är, tillsammans med särskilda jämställdhetsåtgärder, den svenska regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Europarådet definierar jämställdhetsintegrering som "(om) organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet".¹⁹⁸ Ett jämställdhetsperspektiv behöver alltså finnas med i organisationens ordinarie processer för styrning och ledning, och alla förslag och beslut behöver analyseras för att synliggöra vilka konsekvenser de får för kvinnor respektive män.

Detta förutsätter att det finns kunskap om jämställdhet i organisationen, att mål är framtagna utifrån jämställdhetsanalyser och att könsuppdelad statistik används när det är möjligt.

För en steg-för-steg-modell för att arbeta med jämställdhetsintegrering, se ruta på sidan 54.

Intersektionalitet

Ett intersektionellt förhållningssätt innebär att analyser av jämställdhetsproblem och jämställdhetsåtgärder också tar hänsyn till kategorier som till exempel klass, funktionsvariation, ålder, etnicitet och/eller sexualitet – alltid kön, men inte bara kön. På så sätt går det att förstå hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder kan påverka och ibland förstärka varandra. Det handlar här inte om att inkludera alla maktordningar i alla analyser, utan om att fokusera på dem som är mest relevanta i det aktuella sammanhanget. Ett intersektionellt förhållningssätt gör jämställdhetsarbetet mer träffsäkert.

Hur: Modeller och verktyg

I detta avsnitt presenteras följande arbetsformer:

1. Ett kunskapsbaserat jämställdhetsarbete
2. Att arbeta med könsuppdelad statistik
3. Checklista för jämställda beslut
4. Ett rättighetsbaserat arbetssätt

1. Ett kunskapsbaserat jämställdhetsarbete

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska vara genomtänkt, effektivt och möjligt att följa upp är det viktigt att vi följer ett kunskapsbaserat arbetssätt. En sätt att göra detta är att följa stegen i nedanstående modell.¹⁹⁹

¹⁹⁷ § 4 Diskrimineringslag (2008:567).

¹⁹⁸ Europarådet (1998). [Message of the committee of ministers to steering committees of the council of Europe on gender mainstreaming](#) (hämtad 2024-01-24).

¹⁹⁹ Modellen är framtagen med utgångspunkt i metoder från flera olika sakområden; se till exempel

Ovanstående modell kan med fördel anpassas till den aktuella verksamheten eller projektet; det viktiga är att tänka igenom processens olika delar och att arbetet bedrivs systematiskt, långsiktigt och om möjligt som en del av ordinarie processer för styrning, ledning och planering. Nedan följer en närmare beskrivning av modellens fem steg.

A. Nulägesbeskrivning

Börja med att göra en nulägesbeskrivning. Ta hjälp av befintliga kartläggningar, utredningar och eventuell forskning.

- Vilka är våra långsiktiga och strategiska mål?
- Vilka utmaningar finns inom vår verksamhet? Vad har tidigare utvärderingar visat?
- Vilka övergripande jämställdhetsproblem har kopplingar till vår kärnverksamhet och kärnuppdrag?

B. Analys och problemformulering

Utifrån nulägesbeskrivningen, analysera verksamheten och era uppdrag med syftet att identifiera ett eller flera jämställdhetsproblem som finns inom den egna verksamheten, och som arbetet ska bidra till att lösa. Analysen kan behöva göras på aggregerad nivå för att synliggöra olika villkor för kvinnor och män på grupp- och systemnivå.

- Vilka jämställdhetsproblem finns inom den egna verksamheten/uppdraget?
- Finns det jämställdheter som vi upprätthåller genom den egna verksamheten? Utgå gärna från de jämställdhetspolitiska delmålen.
- Hur fördelas resurser utifrån kön? Möter resursfördelningen kvinnor, män och olika gruppers behov?
- Finns det andra faktorer än kön som kan vara relevanta för att fördjupa analysen (till exempel klass, funktionsvariation, ålder, etnicitet eller sexualitet)?

C. Formulera mål

Formulera, med utgångspunkt i analysen i steg 2, konkreta, mätbara och uppföljningsbara mål. Målbilden arbetas fram i samverkan med berörda verksamheter.

- Har vi satt upp konkreta och mätbara mål för arbetet?
- Har målen sin utgångspunkt i ett eller flera ojämställdhetsproblem som ska lösas?
- Speglar målen den övergripande inriktningen för arbetet?

D. Förslag på åtgärder och verksamhetsplanering

Utifrån uppsatta mål tas förslag på åtgärder och/eller aktiviteter fram och integreras i ordinarie verksamhetsplanering. Eftersom jämställdhetsarbete sällan är avgränsat till en verksamhet behöver åtgärder ofta samplaneras.

- Har vi planerat för åtgärder/aktiviteter som bidrar till att motverka ojämställdhetsproblemen vi identifierat? Vilka åtgärder/aktiviteter ska vi prioritera?
- Vilka strategiska initiativ behöver vi ta?
- Är prioriteringar, ansvar och former för återrapportering tydliga?

E. Uppföljning

Arbetet med jämställdhet behöver följas upp för att identifiera utvecklingsområden och möjliga förbättringar.

- Vilka resultat får vårt arbete? Kan vi genom vår uppföljning av verksamheten svara på om de ojämställdhetsproblem vi identifierat har avhjälpats?
- På vilket sätt ska vi löpande följa upp planerade åtgärder för ökad jämställdhet? Kan vi synliggöra fler perspektiv än kön i uppföljningen?
- Bidrar arbetet till de nationella jämställdhetspolitiska målen? Det kan vara så att vi

här i viss mån behöver göra rimliga antaganden.

2. Att arbeta med könsuppdelad statistik

Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att kunna synliggöra hur könsmaktsstrukturen ser ut och för att kunna bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete. Könsuppdelad statistik innebär att all statistik presenteras med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.²⁰⁰ Mycket statistik utgår från juridiskt kön, vilket kan osynliggöra transpersoners erfarenheter. Att synliggöra och arbeta med transperspektivet kan dock göras på flera olika sätt, ofta genom kvalitativa metoder, parallellt med ett jämställdhetsarbete som fortsatt utgår från könsuppdelad statistik.²⁰¹

3. Checklista för jämställda beslut

Checklistan längst ner på sidan är framtagen av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och är tänkt som ett stöd för att fatta jämställda beslut.²⁰² Checklistan utgörs av en serie frågor som besvaras med ja eller nej. Om svaret är ja, gå vidare till nästa steg. Om svaret är nej, eller om

det inte går att besvara frågan, till exempel för att viktiga delar saknas i underlaget, kan ärendet återremitteras för komplettering.

4. Ett rättighetsbaserat arbetssätt

För att fördjupa analysen kan ett kunskapsbaserat, strukturellt jämställdhetsarbete med fördel kombineras med ett rättighetsbaserat arbetssätt som sätter fokus på individuella rättighetsbärare. Det rättighetsbaserade arbetssättet är ett förhållningssätt, men också en metod för att ta hänsyn till de mänskliga rättigheterna i en verksamhet. Att respektera, skydda och uppfylla de mänskliga rättigheterna är ett ansvar det offentliga har gentemot den enskilde, men även idéburen och privat sektor kan använda arbeta rättighetsbaserat för att främja jämlikhet och motverka diskriminering. Det rättighetsbaserade arbetssättet utvecklades av FN:s utvecklingsorgan under 2000-talet och har successivt spritt sig bland offentliga aktörer. Arbetet bygger på tre genomförandeprinciper. Först klargörs verksamhetens samband med de mänskliga rättigheterna. Därefter inhämtas uppgifter om invånarnas perspektiv på det sambandet. Uppgifterna analyseras och med stöd i slutsatserna tillämpas rättssäkra medel för att förebygga risker eller

Steg	Ja	Nej
1. Berör beslutet kvinnor och män, flickor och pojkar?	Gå vidare till steg 2.	Checklistan ska inte användas.
2. Är individbaserad statistik uppdelad på kön?	Gå vidare till steg 3.	Återremittera för komplettering.
3. Beskriver underlaget beslutets konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar?	Gå vidare till steg 4.	Återremittera för komplettering.
4. Finns det förslag på åtgärder i underlaget för att komma till rätta med omotiverade skillnader mellan kvinnor och män?	Gå vidare till steg 5.	Återremittera för komplettering.
5. Innehåller underlaget en analys av hur de föreslagna åtgärderna bidrar till organisationens jämställdhetsmål?	Underlaget ger förutsättningar för ett jämställt beslut.	Återremittera för komplettering.

200 Se [Statistiska centralbyrån \(2004\). Könsuppdelad statistik. Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys.](#) (hämtad 2024-01-23).

201 För mer om att inkludera transperspektivet i jämställdhetsarbete, se till exempel [Sveriges Kvinnolobby \(2020\). Om, när och hur ska transperspektivet beaktas i jämställdhetsarbetet?](#) (hämtad 2024-01-23); [RFSL \(2020\) Oavsett kön? En handbok för arbete med jämställdhet och trans](#) (hämtad 2024-01-23).

202 [SKR \(2021\). Checklista för jämställda beslut](#) (hämtad 2023-12-19). Checklistan är tänkt att vara ett stöd för förtroendevalda; det finns även en [motsvarande lista för tjänstepersoner](#).

motverka befintliga brister inom ansvarsområdet. Metoden tillämpas genom att ställa upp tre enkla frågor för den aktuella uppgiften:

- A. **Vilka mänskliga rättigheter kommer uppgiften i kontakt med?** Detta kallas *principen om MR-samband* och här identifieras kopplingar mellan å ena sidan ett ansvarsområde, en verksamhet eller ett enskilt ärende och å andra sidan mänskliga rättigheter.
- B. **I vilken grad infrias dessa rättigheter för berörda individer?** Detta kallas *principen om rättighetsinnehavarens anspråk* och handlar om att alla enskilda och grupper som påverkas av verksamheten har ett anspråk på att de rättigheter som berörs också uppfylls, utan diskriminering.

- C. **I den mån förbättringar krävs, hur ska vi säkerställa dem genom vårt arbete?** Detta kallas *principen om åtgärdsansvar* hos ansvarsbärare och handlar om organisationens ansvar för att anpassa verksamheten så att ojämlikheter mellan personer och grupper avhjälps och allra helst förebyggs, på ett sätt som är förenligt med Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter.

Ledningen har ett övergripande ansvar för att arbetssättet införlivas i de ordinarie lednings- och uppföljningsrutinerna. Det är också önskvärt att organisationen utser en särskilt ansvarig för området.

VILL DU VETA MER OM ATT BEDRIVA JÄMSTÄLLDHETSARBETE?

För mer information, kunskap och inspiration rekommenderas följande resurser:

Jämställdhetsmyndighetens webbplats. Här finns konkreta verktyg, metoder och exempel för praktiskt jämställdhetsarbete samt stöd för att arbeta med jämställdhetsintegrering.

Sveriges kommuner och regioners (SKR) webbplats. Här finns information, verktyg och metoder som är särskilt anpassade för kommuners och regioners verksamheter.

JämStöds praktika. Praktikan är en utförlig metodbok för olika delar i jämställdhetsarbetet, som togs fram av den statliga utredningen JämStöd - Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten (2007).

Referenser

Akademikernas A-kassa (2022).
Arbetslöshetsrapporten 2022, statistik om
arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen (2020). Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden - kunskapsläget i korthet.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen (2023). *Myndighetsgemensamplan för att öka utrikesföddas kvinnors inträde på arbetsmarknaden.*

Arbetsmiljöverket (2017). Vitbok om kvinnors arbetsmiljö.

BRÅ (2020). *Samverkan i lokalt brottsförebyggande arbete.*

BRÅ (2014). *Brott i nära relationer – en nationell kartläggning*.

BRÅ (2020). *Kriminalstatistik. Handlagda brott.*

BRÅ (2023). Kriminalstatistik 2022. Konstaterade fall av dödligt våld.

BRÅ (2023). *Kriminalstatistik 2022. Misstänka personer.*

Diskrimineringslag (2008:567).

Europarådet (1998). Message of the committee of ministers to steering committees of the council of Europe on gender mainstreaming.

European Institute for Gender Equality (2021).
The costs of gender-based violence in the
European Union.

European Institute of Gender Equality (2023).
Gender Equality Index.

Folkhälsomyndigheten. [Vad är folkhälsa, jämlik hälsa och folkhälsoarbete?](https://www.folkhalsomyndigheten.se/om-folkhalsomyndigheten/om-folkhalsomyndigheten/) ([folkhalsomyndigheten.se](https://www.folkhalsomyndigheten.se/om-folkhalsomyndigheten/om-folkhalsomyndigheten/)) (hämtad 2024-01-11).

Folkhälsomyndigheten (2015). Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner.

Folkhälsomyndigheten (2017). *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017*.

Folkhälsomyndigheten (2019). Sexuell kommunikation, samtycke och hälsa, En enkätstudie om hur personer kommunicerar i sexuella situationer och vilka konsekvenser detta kan få.

Folkhälsomyndigheten (2021). Att lyckas med ANDTS-prevention.

Folkhälsomyndigheten (2020). *Samlad uppföljning av ANDT-strategin 2016–2020*.

Folkhälsomyndigheten (2022). Det svenska
samhällets kostnader för narkotikamissbruk.

Förordning (2021:995).

Försäkringskassan (2019). Jämställd
föräldraförsäkring - utvärdering av de
reserverad månaderna i föräldraförsäkringen.

Försäkringskassan (2020). Korta analyser, *Inkomstutveckling efter barnafödande*.

Försäkringskassan (2020). [Forskning och kunskap 2020 Barn vars föräldrar delar jämställt på föräldrapenning efter län](https://www.forsakringskassan.se/Statistik/2020/Barn-och-familj/Barn-och-familj-2020) Statistikdatabas (forsakringskassan.se) (hämtad 2024-01-24).

Försäkringskassan (2024). [Forskning och kunskap föräldraförsäkringen. Statistik inom området barn och familj – föräldrapenning – Försäkringskassan \(forsakringskassan.se\)](#) (hämtad 2024-01-24).

Heikkilä, Mia (2015). Lärande och jämställdhet i förskola och skola.

Hwang, Philip och Haas, Linda (2019). "Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden: Community, Work & Family": Vol 22, No 1.

ISF 2013:13 Föräldrapenning och föräldraledighet.

Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Inget att vänta på*.

Jämställdhetsmyndigheten (2020). *Våldsprevention i Sverige*.

Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Prostitution och människohandel. Slutredovisning av uppdrag att stärka arbetet mot att barn och unga respektive vuxna utnyttjas i prostitution och människohandel, samt kartlägga omfattningen av prostitution och människohandel*.

Jämställdhetsmyndigheten (2020). *Fokus på inkomstgap – inte bara löneskillnader*.

Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Håll i, Håll ut och växla upp*.

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Val efter eget Kön*.

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Ekonomisk jämställdhet – en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*.

Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Analys könssegregerade arbetsmarknaden*.

Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Gör det pratbart*.

Kolada (2023). *Deltidsarbete 2023*.

Korkmaz, Sibel (2021). *Youth intimate partner violence in Sweden. Prevalence and young people's experience of violence and abuse in romantic relationships*.

Lahne Oscar, Wenne Richard (2011). *Hur skapas jämställda attityder*.

LO (2021). *Arbetstider 2021*.

LO (2022). *Makteliten 2022 – skillnaderna eskalerar*

Länsstyrelsen Skåne (2019). *Jämställt föräldraskap – En arbetsgivarfråga*.

Länsstyrelsen Skåne (2023). *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2023*.

Länsstyrelsen Skåne (2023). [Trygga och](#)

[goda uppväxtvillkor | Länsstyrelsen Skåne \(lansstyrelsen.se\)](#) (hämtad 2024-01-23).

Länsstyrelsen Stockholm (2015). *Prostitutionen i Sverige 2014*.

Länsstyrelsen Örebro (2016). *Föräldraskap och tonårstid – om stöd till föräldrar med tonårsbarn*.

Länsstyrelsen Östergötland (2023). *Kartläggning av bortförda personer i en hederskontext under 2022*.

Länsstyrelserna (2016). *Metodstöd för ett rättighetsbaserat arbetssätt*.

Länsstyrelserna (2023). *Hur jämställda är arbetsvillkoren i kommuner och regioner? En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och Regioner*.

Lönelotsarna (2021). *Högt värderad låg lön*.

MUCF (2013). *Unga och Våld*.

MUCF (2020). *Det blir bara värre om jag berättar*.

MUCF (2021). *Vilja att förändra*.

Myndigheten för delaktighet (2023). *Våld mot personer med funktionsnedsättning – Om utsatthet och förekomst av våld*.

Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2020). [Jämställdhet och jämlikhet \(msb.se\)](#) (hämtad 2023-11-01).

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (2014). *En mer jämlik vård är möjlig*.

NCK (2010). *Att ställa frågor om våld som en del av anamnesen*.

NCK (2014). *Våld och hälsa*.

NIKK (2018). *Vem jobbar och när? Fakta om deltidsarbete i Norden*.

Ownershift (2019). *Vem äger Sverige?*

Pensionsmyndigheten (2021) Jämställda inkomster ger jämställda pensioner.

Pensionsmyndigheten (2022). Varför finns det fattiga pensionärer – vilka är de och hur kan de bli färre.

Prop. 2016/17:1 Bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

Prop. 2016/17:1 Bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

Prop. 2016/17:50 Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft.

Ramboll/Länsstyrelsen i Skåne (2023). Barn och ungas livsvillkor i Skåne (internt arbetsmaterial).

Region Skåne (2009). Tillväxt och mångfald i skånskt företagande: sammanfattning av rapporten Företagare i Skåne – kartläggning och analys av inrikes och utrikesfödda företagare.

Region Skåne (2020). Regional utvecklingsstrategi, Det Öppna Skåne.

Region Skåne (2021). Folkhälsorapport Barn och Unga 2021.

Region Skåne (2022). Ungas hälsa utifrån könsidentitet 2022 En statistikbilaga till Folkhälsorapport barn och unga i Skåne 2021.

Region Skåne (2023). [Jämställt föräldraskap – metodmaterial – Vårdgivare Skåne \(skane.se\)](#) (hämtad 2023-12-01).

Region Skåne (2023). [Hur har det gått i Skåne?: Arbetsmarknad \(skane.se\)](#) (hämtad 2024-01-11).

Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna.

RFSL (2020). Oavsett kön? En handbok för arbete med jämställdhet och trans.

Rikspolisstyrelsen (2014). Förstudierapport – Utveckling av arbetsmetoderna vid utredning av våldtäkter.

Scottish Transgender Alliance (2010). Out

of sight, out of mind? Transgender People's Experiences of Domestic Abuse.

SFS 2016:828.

Skandia (2015). Dyr samhällsnota för osunda levnadsvanor. [2.Inlaga Psykisk Ohälsa 151119. indd \(skandia.se\)](#) (hämtad 2024-01-23).

Skolinspektionen (2023). Skolenkäten 2023.

Skolverket (2009). Vad påverkar resultaten i svensk grundskola?

Skolverket (2011). Läroplan för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet (reviderad 2019).

Skolverket (2021). Skolverkets inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025.

Socialstyrelsen (2015). Sex mot ersättning.

Socialstyrelsen (2023). Öppna jämförelser.

Socialstyrelsen (2023). Öppna jämförelser.

Socialstyrelsen och Folkhälsomyndigheten (2014). Underlag till nationell strategi för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.

SOU 2005:66. En förvaltning som håller ihop.

SOU 2014:30. Jämställt arbete.

SOU 2014:49. Våld i nära relationer – en folkhälsofråga.

SOU 2014:6. Män och jämställdhet.

SOU 2015:86. Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.

SOU 2015:97. Välja yrke.

SOU 2016:5. De förtroendevalda och den sociala representativiteten.

SOU 2016:5. Låt fler forma framtiden.

SOU 2016:55. Det handlar om jämlik hälsa.

Statistiska centralbyrån (2004). Könsuppdelad statistik. Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys.

Statistiska centralbyrån (2019). Undersökningen om förtroendevalda i kommuner och regioner.

Statistiska centralbyrån (2020). Arbetskraftsundersökningarna (AKU) – Tema: Övertid och mertid 2005–2019.

Statistiska centralbyrån (2020). Undersökning av levnadsförhållandena

Statistiska centralbyrån (2021). AKU tilläggsundersökning; Arbetsmarknaden för utrikesfödda i Sverige och EU.

Statistiska centralbyrån (2021). Tidsanvändningsstudie ”En fråga om tid”.

Statistiska centralbyrån (2022). På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2022.

Statistiska centralbyrån (2022). Undersökning; Inkomster och skatter svenskarnas kapitalinkomster ojämnt fördelade.

Statskontoret (2021). Mäns våld mot kvinnor. En analys av myndigheternas arbete med den nationella strategin.

Stiftelsen Allmänna Barnhuset (2023). Våld mot barn 2022. En nationell kartläggning.

Strid, Sofia, Enelo, Jan-Magnus, Cinthio, Hanna & Baianstovu, Rúna (2018). Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017–2018.

Sveriges kommuner och landsting (2014). (O) jämställdhet i hälsa och vård.

Sveriges kommuner och landsting (2016). Jämställdhet ur ett arbetsgivarperspektiv.

Sveriges kommuner och landsting (2017). Sjukfrånvaro i kommuner och landsting – vad är problemet?.

Sveriges kommuner och landsting (2018). Halva föräldraledigheten – hela tiden.

Sveriges kommuner och regioner (2021). [Checklista för jämställda beslut](#) (hämtad 2023-12-19).

Sveriges kommuner och regioner (2024). [CEMR-deklarationen | SKR](#) (hämtad 2024-01-18).

Skr. 2016/17:10. Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.

Sveriges Kvinnolobby (2020). Om, när och hur ska transperspektivet beaktas i jämställdhetsarbetet?

Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI (2020). Det digitala hatets karaktär. En studie av hat mot kvinnor och män i utsatta yrkesgrupper.

Ungdomsstyrelsen (2010). Hon hen han.

Ungdomsstyrelsen (2013). Unga och Våld.

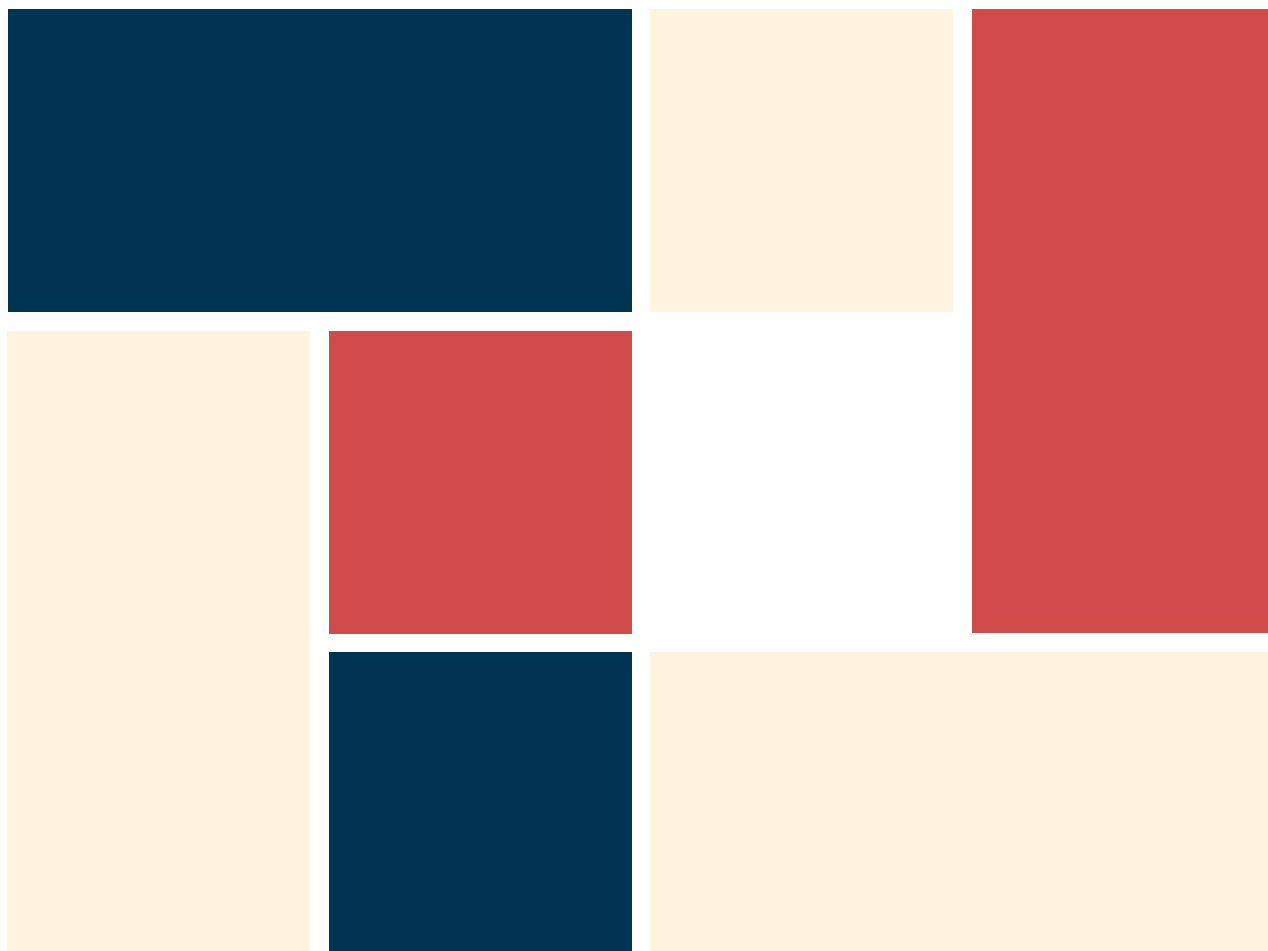
Vetenskapsrådet (2017). Rasism på arbetsmarknaden: en inventering av forskningsläget 2017.

Vetenskapsrådet (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning.

WHO (2013). Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-partner Sexual Violence.

Winnet Skåne (2017). Ungas utbildningsval och den könssegregerade arbetsmarknaden i Skåne.

World Economic Forum (2023). Gender Gap Index.



Länsstyrelsen
Skåne

www.lansstyrelsen.se/skane